

TRIBUNAL SUPREMO**TS. El Supremo descarta el artículo 41 del ET para el teletrabajo: ni causas ETOP ni el fin de un pacto colectivo permiten recortes unilaterales del porcentaje de presencialidad acordado individualmente**

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT). Empresa que decide reducir a partir del 1 de enero de 2025 el porcentaje de teletrabajo de las personas con discapacidad del 100 % (que venían disfrutando desde 2022) al 75 %, al provenir de un régimen acordado en conciliación judicial con una vigencia limitada a 31 de diciembre de 2024. Declaración por la Audiencia Nacional de la nulidad total de esta medida por considerarla una MSCT de carácter colectivo adoptada sin seguir el periodo de consultas previsto en el artículo 41 del ET.

Aunque tras la reforma de 2012, el criterio para calificar una MSCT como colectiva en el artículo 41 del ET es puramente numérico (umbrales de afectación), independientemente de la fuente de la condición (contrato individual o pacto colectivo), en materia de teletrabajo rige la Ley 10/2021 (LTD) como *lex specialis*. El artículo 8.1 de la LTD establece taxativamente que cualquier modificación de las condiciones de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, «deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora» y formalizarse por escrito. Esta disposición rescinde la facultad de modificación en la autonomía de la voluntad individual, sustrayéndola del ámbito de decisión unilateral del empresario, incluso si este alega causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP). En el caso analizado, resulta un punto clave del análisis la determinación de la vigencia del acuerdo de conciliación, ya que dicho pacto colectivo venció el 31 de diciembre de 2024 y, al no ser un convenio estatutario ni existir voluntad de renovación, no puede entenderse que operara la ultraactividad del artículo 86.3 del ET. A este respecto, la Sala recalca que, una vez decaído este marco colectivo, la empresa no tiene la obligación legal de mantener el 100 % de teletrabajo por mera inercia, a menos que exista un acuerdo individual escrito que así lo recoja de forma específica. Esto se debe a que, según el artículo 5.3 de la LTD, la reversibilidad es la norma general del trabajo a distancia si no se ha pactado lo contrario, permitiendo el retorno a la presencialidad total o parcial siempre que se respeten los cauces legales. No obstante, hay que tener en cuenta que la desaparición del marco colectivo no extingue los acuerdos individuales de teletrabajo suscritos al amparo de dicha política. Si un trabajador tenía pactado el 100 % de teletrabajo en su contrato individual, la empresa no puede reducirlo al 75 % unilateralmente amparándose en el fin del acuerdo colectivo, pues el artículo 8.1 de la LTD exige un nuevo pacto individual para ese cambio. La sala debe, por tanto, corregir la fundamentación de la Audiencia Nacional, ya que no puede hablarse de una MSCT colectiva, pues el teletrabajo es una materia de negociación individual obligatoria según la LTD, lo que implica que la empresa no tiene la obligación (ni la facultad) de negociar su modificación con la representación legal de los trabajadores mediante el periodo de consultas del artículo 41, circunstancia por la que no cabe declarar la nulidad de la medida por la mera ausencia de dicho periodo. Sin embargo, el tribunal determina que la medida es ilegal por vulnerar el artículo 8.1 de la LTD en todos aquellos casos donde no medie consentimiento del trabajador. Ello

lleva a estimar parcialmente el recurso y a casar la sentencia de instancia, lo que supone pasar de una nulidad radical y colectiva a una nulidad selectiva, de manera que la reducción de la jornada de teletrabajo solo será nula para aquellos trabajadores con discapacidad que no hayan dado su consentimiento expreso e individual a la nueva política de presencialidad del 75 %. (Vid. SAN, Sala de lo Social, de 13 de febrero de 2025, núm. 397/2024, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 1 de julio de 2026, rec. núm. 131/2025)

AUDIENCIA NACIONAL

AN. No cabe la equiparación automática de condiciones extraconvencionales en la sucesión de empresas: prevalece el mantenimiento de derechos sobre la mejora forzosa

Sucesión de empresa. Fusión por absorción. Derecho de los trabajadores subrogados a que se les aplique cualquier acuerdo de empresa pactado colectivamente, así como cualquier reglamento, normativa, circular o condición más beneficiosa que la cesionaria viniera aplicando al resto de trabajadores (planes de pensiones, seguros médicos, jornadas específicas, etc.).

De los artículos 3.1 de la Directiva 2001/23/CE y 44 del ET se desprende que el empresario cesionario, esto es, aquel que por mor de la transmisión de empresa se subroga en los contratos de trabajo de la entidad cedente, debe respetar las condiciones contractuales de origen del personal proveniente de esta, y que en lo que se refiere al convenio aplicable, al personal transmitido le seguirá siendo de aplicación el convenio colectivo de origen en tanto en cuanto no expire la vigencia del mismo o no se aplique una nueva norma convencional en la entidad cesionaria. Más allá de lo expuesto, no cabe inferir que la sucesión de empresas implique que al personal transmitido se le hayan de aplicar condiciones de trabajo reconocidas previamente al personal que prestaba servicios en la empresa en la que se integra en virtud de fuente normativa distinta del convenio colectivo estatutario. Lo que el artículo 44.1 del ET garantiza a los trabajadores en los supuestos de novación contractual subjetiva por cambio de empleador es el mantenimiento de sus derechos preexistentes, al imponer la subrogación del nuevo empresario en las obligaciones laborales del anterior, pero no la adquisición de los que tuvieron conferidos los trabajadores que vinieran prestando servicios anteriormente en tal empresa. Tampoco los derechos de estos se ven afectados por los que hubieran de mantenerse para los asumidos en virtud de la subrogación. Así pues, con la salvedad de lo que pudiere resultar con posterioridad en virtud de la sucesión de convenios colectivos a la que hace referencia el apartado 4 del citado artículo, la propia ley autoriza en estos casos situaciones de desigualdad dentro de la misma empresa, naturalmente susceptibles de superación a través de la negociación colectiva, tanto estatutaria como extraestatutaria. De igual forma, la directiva no puede ser eficazmente invocada para obtener una mejora de las condiciones de retribución u otras condiciones de trabajo con ocasión de la transmisión de una empresa, de manera que la existencia de algunas diferencias salariales entre los trabajadores transferidos y quienes ya estaban empleados por el cesionario al tiempo de la transmisión no es en sí contraria a la citada directiva.

Aunque podrían resultar pertinentes para examinar la licitud de esas diferencias otros instrumentos y principios jurídicos, por sí sola la referida directiva únicamente pretende evitar que, a causa únicamente de su transferencia a otro empleador, los trabajadores se encuentren en una posición desfavorable comparada con la que anteriormente disfrutaban.

(SAN, Sala de lo Social, de 29 de junio de 2026, núm. 117/2026)

AN. La Audiencia Nacional rechaza que el permiso por hospitalización deba disfrutarse de forma continuada dentro de un determinado arco temporal

Licencias retribuidas. Permiso por accidente, enfermedad grave sin hospitalización u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Convenio colectivo que establece que debe disfrutarse de forma continuada dentro de los 10 días naturales, a partir del primer día laborable para la persona trabajadora en que se produzca el hecho causante.

El inicio de este permiso a tenor de su configuración no puede vincularse al momento del hecho causante, dado que de su naturaleza y finalidad resultaría que una vinculación de su inicio al evento que lo propicia implicaría a todas luces una devaluación de su potencial protector, al impedir una adecuada planificación de la asistencia a la persona necesitada de ella, de suerte que los permisos para cuidados de familiares a los que se refiere el artículo 37.3 b) del ET no pueden administrarse de forma tal que su inicio se vincule necesariamente al evento del que dependen, sin dejar por ello margen para una distribución racional que permita una asistencia planificada y más eficaz de la persona con necesidades en función de las circunstancias concurrentes. En lo atinente a que debe ser disfrutado de forma continuada en un plazo de 10 días, debemos partir de la constatación de que el artículo 37.3 b) del ET nada dice sobre si el disfrute debe ser continuado o puede ser alternativo y si puede sujetarse a un arco temporal determinado, lo que, *ab initio*, ya nos conduce a concluir que el precepto convencional está introduciendo dos previsiones que no estando previstas en el artículo 37.3 b) del ET restringen injustificadamente el uso del permiso legal. Si ya se ha establecido que no se puede vincular el día de inicio a la fecha del hecho causante, las mismas razones expuestas *ut supra* deben llevar a considerar que no es posible vincular el permiso a un concreto arco temporal. En efecto, el Tribunal Supremo ya ha establecido que los permisos en cuestión se vinculan a una enfermedad o dolencia y, de manera más precisa, a la asistencia tanto sanitaria (hospitalaria o no) como personal vinculada a la recuperación del paciente. Como consecuencia de ello, resulta que las necesidades de ayuda, atención o seguimiento de un paciente por parte de sus familiares no se agota en los 5 días del permiso inmediatamente consecutivos al evento considerado y, por el contrario, pueden extenderse durante un periodo indeterminado y mucho más amplio, sin que por ello mengüen o desaparezcan aquellas necesidades de asistencia. De esta forma, el permiso considerado tiene por finalidad principal la atención al paciente que puede necesitar ayuda y asistencia en un periodo prolongado e indeterminado de tiempo, sometido, según los casos, a diferentes eventos con relevancia médica, como sucede en el concreto caso de la hospitalización. No hay que olvidar que España se

incluye en lo que la doctrina, de manera unánime y generalizada, ha calificado como estado del bienestar de tipo mediterráneo, esto es, aquel que, entre otras notas y por lo que ahora interesa, asienta una parte de su diseño en factores sociales que canalizan a través de la familia la cohesión, la protección y, en definitiva, las necesidades asistenciales y de cuidado de las personas, de manera que la valoración que se lleve a cabo debe asentarse no solo en la consideración del derecho de la persona trabajadora afectada, sino también y de manera determinante, en el interés de la persona necesitada de los cuidados, con respecto a la cual el permiso que ahora nos ocupa constituye, con independencia de la opinión que ello merezca, una pieza más de las posibilidades asistenciales. Atendiendo a los anteriores criterios interpretativos, establecer tanto un arco temporal para el disfrute del permiso como un modo de disfrute continuado puede afectar a la finalidad perseguida con el permiso, que no es otra que el cuidado del familiar, así como obviar el interés de la persona necesita de cuidados, por cuanto esta necesidad de cuidado bien puede prolongarse durante un tiempo superior a los 10 días establecidos, de suerte que manteniéndose el hecho causante se limita el disfrute de forma rígida a un plazo determinado sin que se vislumbre razón empresarial alguna que justifique esta restrictiva configuración del disfrute, o bien puede que requiera ser atendida de forma alterna y no continuada, de suerte que la imposición de un modo continuado puede erigirse en un obstáculo insalvable para una real y eficaz planificación de la atención y cuidado de la persona que da lugar al hecho causante del permiso. Estamos, por tanto, ante dos previsiones que, desde la estricta óptica del plano legal, el artículo 37.3 b) del ET, son contrarias a derecho.

(SAN, Sala de lo Social, de 15 de julio de 2026, núm. 133/2026)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

TSJ. Freno al edadismo en la administración: los procesos de estabilización no pueden imponer requisitos lingüísticos que actúen como barreras de exclusión para trabajadores mayores de 45 años

Despido nulo por discriminación. Exigencia de perfil lingüístico no justificado en plaza de oficial administrativo en proceso de estabilización de plazas o consolidación de empleo.

En el caso analizado la demandante, de 54 años, prestó servicios como oficial administrativa para la empresa durante más de 10 años mediante contratos temporales e interinos. En 2023, la compañía inició procesos de consolidación de empleo (especial y excepcional) para reducir la temporalidad. En dichos procesos, de las 6 plazas de su categoría, 5 exigían de forma preceptiva el perfil lingüístico 2 (PL2) de euskera. Al no poseer el título en el momento de la solicitud (aunque lo obtuvo durante el proceso), la trabajadora fue excluida o no resultó adjudataria de plaza. Tras la cobertura de su puesto por otra aspirante, la empresa extinguió su relación laboral. Establece la sala que la exigencia del PL2 no se ajustaba a los principios de igualdad, no discriminación y proporcionalidad, ya que la empresa no justificó por qué 5 de las 6 plazas ofertadas requerían el PL2, cuando históricamente el conocimiento de euskera nunca había sido un requisito para esos puestos. El tribunal señala que la

exigencia no cumple con criterios de racionalidad ni se compadece con la realidad sociolingüística del ámbito territorial. No hay que olvidar que la finalidad de la Ley 20/2021 es corregir la anomalía de la temporalidad excesiva y consolidar a quienes han ocupado plazas de forma precaria durante años. Introducir requisitos nuevos y excluyentes en estos procesos excepcionales supone crear un nuevo marco de acceso que pretere a los mismos trabajadores que la ley pretende proteger. También hay que tener en cuenta que la exigencia estricta de idiomas a trabajadores mayores de 45 años, que han desempeñado su labor eficazmente durante décadas, puede constituir una discriminación indirecta y socavar la finalidad de consolidación, especialmente en colectivos de mayor edad que difícilmente pueden adaptarse a nuevos requisitos académicos de acceso impuestos de forma repentina. Se confirma la nulidad del despido y se destaca la incoherencia de la empresa al cubrir una vacante posterior con una trabajadora de menor antigüedad y ajena a sus bolsas de empleo, mientras se cesaba a la actora por razones lingüísticas no justificadas. Los procesos de estabilización no pueden ser utilizados para excluir arbitrariamente al personal interino mediante requisitos que vulneren el principio de proporcionalidad y la prohibición de discriminación por edad. Al apreciarse discriminación, la sala confirma la obligación de readmitir a la trabajadora en las mismas condiciones y con el abono de los salarios de tramitación, rechazando el recurso de la trabajadora que ocupó su plaza, quien tenía menor antigüedad y procedía de una bolsa externa.

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 24 de febrero de 2026, rec. núm. 2603/2025)

TSJ. Incapacidad temporal: la notificación edictal del alta médica vincula al trabajador y exime a la empresa de requerir su reingreso previo antes de proceder al despido por faltas de asistencia

Incapacidad temporal (IT). Alta médica expedida por el INSS cuya notificación al trabajador resulta fallida tras dos intentos: el primero, por correo certificado devuelto por destinatario desconocido en el domicilio donde luego sí se entregaría el despido, y, el segundo, de manera telemática caducado por falta de personación. Resolución de alta que se notifica finalmente mediante su publicación en el BOE el 16 de febrero de 2023, siendo recibida por la empresa de forma telemática. Despido disciplinario el 20 de abril de 2023 por ausencias injustificadas al trabajo desde el día siguiente al alta.

La notificación a través del Boletín Oficial del Estado (BOE) es un instrumento legalmente válido y vinculante cuando han fracasado los intentos de notificación previa en el domicilio físico y por medios telemáticos. Una vez efectuada la publicación edictal, el alta adquiere plena eficacia y la trabajadora se considera notificada a todos los efectos legales, despojando de justificación a las ausencias posteriores. El cese de la situación de IT extingue inmediatamente la causa de suspensión contractual regulada en el artículo 45.1 c) del ET. En consecuencia, el deber de reincorporación del trabajador es automático, sin que sea precisa una declaración o requerimiento patronal previo que inste el reingreso. El mero transcurso del plazo sin retornar faculta a la empresa para ejercer el despido disciplinario. En este contexto, debe destacarse la pasividad de la trabajadora, que durante 2 meses no se interesó por la falta de percepción de las prestaciones de IT (pago delegado), lo que delata falta de diligencia.

En cuanto a la alegada obligación de la empresa de conceder una audiencia previa antes de acordar el despido, debe rechazarse el motivo por estrictas razones procesales: en el recurso no se invoca ningún precepto sustantivo que impusiera dicha obligación a la fecha de los hechos, pues tal requisito formal no se recoge en los artículos 54.1 del ET ni 122.1 de la LRJS (únicas normas citadas por la recurrente). Bajo el principio de rogación, la fundamentación jurídica es carga exclusiva de la parte recurrente, sin que la Sala pueda suplirla de oficio indagando qué otras normas internacionales o internas podrían ser aplicables.

(STSJ de Canarias/Tenerife, Sala de lo Social, de 9 de julio de 2025, rec. núm. 173/2025)

TSJ. Consolidar una plaza tras años de interinidad no impide cobrar el paro si hay merma de jornada: la estabilización no es una mutación neutra sino un nuevo título que sucede a un cese real

Prestación de servicios para ayuntamiento a tiempo completo como funcionaria interina durante 15 años. Superación de proceso selectivo de consolidación/estabilización convocado por el consistorio pasando la trabajadora a ser funcionaria de carrera con jornada del 53,40 % y con reconocimiento de antigüedad. Derecho a desempleo en la modalidad de compatibilidad con el trabajo a tiempo parcial.

La estabilización no es una continuidad neutra de la relación funcional a efectos de desempleo. No se trata de una mera mutación interna sin consecuencias: exige un proceso selectivo y culmina en un nuevo título habilitante (condición de funcionaria de carrera) que sucede al cese del nombramiento interino. Que se reconozca la antigüedad a ciertos efectos no convierte, sin más, el itinerario en una continuidad inalterada a efectos prestacionales, pues el desempleo protege la pérdida efectiva de ocupación e ingresos por causas no imputables al beneficiario. Ello significa que la participación en el proceso no equivale a voluntariedad en la pérdida de jornada. En escenarios de estabilización, la decisión real se sitúa entre consolidar un empleo (aun con condiciones inferiores) o exponerse a perderlo. Esta realidad excluye que pueda considerarse una renuncia libre y consciente a la jornada completa a efectos de negar la protección por desempleo. Lo contrario desembocaría en una consecuencia disfuncional: años de cotización por jornada completa quedarían sin tutela ante una pérdida involuntaria de ingresos causada por un mecanismo legal de regularización del empleo temporal. Esa lectura sería difícilmente conciliable con la finalidad tuitiva del sistema y con el mandato de suficiencia protectora del artículo 41 de la CE. Partiendo de las anteriores consideraciones, el artículo 267.1 a).6 del TRLGSS incluye como situación legal de desempleo la finalización de la relación por expiración del tiempo convenido. En el ámbito funcional temporal, el cese por finalización del nombramiento constituye el supuesto típico de esa causa. En el caso de la recurrente concurren elementos inequívocos: hubo un cese formal y real del nombramiento interino el 31 de octubre de 2024, ese cese es involuntario, la existencia de un nuevo nombramiento al día siguiente no borra la realidad jurídica de la extinción anterior: se extingue un nombramiento temporal y nace otro vínculo (de carrera) con condiciones distintas (jornada del 53,40 % y otro centro). La sentencia de instancia desplaza el foco

al reconocimiento de antigüedad y a la idea de «transformación». Sin embargo, para el desempleo la cuestión decisiva no es tanto si hay continuidad para ciertos derechos estatutarios, sino si se produce una pérdida efectiva de empleo protegible. Y aquí la pérdida es manifiesta: el puesto a jornada completa cesa y es sustituido por una relación a tiempo parcial. La interpretación judicial de la instancia, coincidente con la del SEPE, que exige, como presupuesto absoluto, una reducción de jornada formalmente canalizada por el artículo 47 del ET para reconocer desempleo parcial en un colectivo estatutario incluido en el sistema, conduciría a un resultado incompatible con la finalidad protectora: el trabajador cotiza por desempleo pero, ante una reducción involuntaria sustancial de jornada causada por decisiones administrativas, se le negaría toda prestación por no encajar en un molde formal diseñado para relaciones laborales privadas. Esta sala entiende que el sistema no puede tolerar ese vacío de tutela, por lo que procede la revocación de la sentencia de instancia y la estimación de la demanda.

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 3 de marzo de 2026, rec. núm. 85/2026)

TSJ. Valoración del grado de discapacidad. ¿Qué ocurre cuando transcurre un lapso de tiempo importante entre la resolución administrativa y la celebración del acto del juicio?

Discapacidad. Valoración de las dolencias en el estado en que se encuentran en el momento del juicio oral cuando ha transcurrido largo tiempo entre la valoración administrativa y la judicial.

A los efectos de calificar la discapacidad, no es la enfermedad la que ha de valorarse, sino las consecuencias de la enfermedad, esto es, las deficiencias permanentes que la enfermedad produce, valoradas en relación con la capacidad funcional. Pero ha de tenerse en cuenta en relación con las deficiencias a valorar que, cuando entre la fecha del informe del equipo multiprofesional y la fecha del juicio transcurre un periodo de tiempo que puede considerarse importante, es muy posible que las lesiones que padecía el afectado hayan degenerado, dando lugar a un estado patológico del peticionario, distinto al que constata el equipo multidisciplinar. En el caso analizado, aquel periodo temporal alcanza casi 2 años: los que median entre el informe del equipo multiprofesional previo a la resolución, que es de agosto de 2023, y la fecha de juicio, que data de 12 de junio de 2025. Las lesiones, ciertamente, han podido evolucionar y degenerar, pero lo cierto es que del contenido de los hechos probados de la sentencia no se constata la aparición de alguna dolencia o disminución funcional nueva. Para estos supuestos en que transcurre un lapso de tiempo importante entre la valoración en la vía administrativa y la celebración del acto del juicio, se entiende que la situación que ha de examinarse es la que presenta el interesado al momento del acto del juicio, puesto que las lesiones que se consolidan o agravan no tiene la consideración de hecho nuevo. En el supuesto de autos, la sentencia entiende acreditado que la demandante presenta patología consistente en agorafobia, trastorno adaptativo, mastocitosis sistémica y trastorno especificado del disco intervertebral. El equipo multidisciplinar contempla en su dictamen los tres primeros diagnósticos referidos, omitiendo cualquier referencia a la patología vertebral, que sí fue alegada por la interesada en la vía administrativa, adjuntando a la reclamación previa informes

de RM raquis cervical y lumbosacro. Por tanto, la sentencia no examina ninguna circunstancia patológica que haya aparecido en la demandante con posterioridad a la resolución del Instituto Aragonés de Servicios Sociales. Habiendo adecuado la sentencia de instancia su valoración a las deficiencias constatadas a la fecha del juicio sin que se cuestione la valoración efectuada de tales dolencias no puede apreciarse en la sentencia de instancia la infracción que se le imputa. Y es que si el estado físico que debe valorarse es el que presenta el interesado en la fecha del juicio, sin que se considere hecho nuevo ajeno al expediente, la agravación de tales dolencias que evolucionan de forma desfavorable, no cabrá exigir al solicitante que, pendiente la celebración del acto del juicio relativo a la impugnación de la resolución del grado de discapacidad reconocido en vía administrativa, acuda nuevamente a la vía administrativa e inicie trámite de revisión del grado de discapacidad reconocido (impugnado en sede judicial) que establece el artículo 12 del Real Decreto 888/2022. Y si el interesado no está obligado a acudir a dicho trámite de revisión, la sentencia que examina su estado al momento del acto del juicio tampoco infringe dicho precepto.

(STSJ de Aragón, Sala de lo Social, de 2 de marzo de 2026, rec. núm. 4/2026)