

Reseña de actualidad judicial

Erik Monreal Bringsvaerd

Catedrático. Universidad de las Islas Baleares

Ángel Jurado Segovia

Profesor Titular. Universidad Complutense de Madrid



STC 24/2026 de 12 de marzo de 2026: vulneración del derecho de huelga por la adopción empresarial de medidas organizativas o técnicas que minimicen los efectos de la huelga.

En esta sentencia, el Pleno del Tribunal Constitucional estima el recurso de amparo formulado por el Sindicato Independiente de Trabajadores del Transporte, declarando que una empresa pública, dedicada a la gestión de los servicios de metro de Sevilla, lesionó el derecho fundamental de huelga, poniendo en circulación trenes dobles, en lugar de los simples que había planificado con anterioridad a conocer la convocatoria de huelga y que habían sido tenidos en cuenta para fijar los servicios mínimos. La STC justifica la especial trascendencia del recurso de amparo admitido y estimado en la oportunidad que el caso habría ofrecido al Tribunal para aclarar o matizar la doctrina sobre el derecho fundamental de huelga en relación con los poderes empresariales en punto a la adopción de ciertas medidas durante la huelga. La sentencia reseña la doctrina constitucional al respecto y entiende que el supuesto enjuiciado permite aclarar dicha doctrina en el sentido de considerar que la misma razón de la prohibición del esquirolaje externo e interno concurre en otras formas de esquirolaje, como puede ser el llamado tecnológico u organizativo, a los que se acuda expresamente para enfrentar la huelga, con el efecto de minimizar, reducir o limitar los efectos del paro laboral y mantener en mayor medida la actividad de la empresa. La sentencia se acompaña de cuatro votos particulares, la mayoría de los cuales discrepan del sentido del fallo mayoritario y que, en esencia, se muestran favorables a los argumentos manejados por la precedente STC 17/2017, que subrayó la ausencia de una prohibición expresa de utilizar los medios de los que dispone la empresa para atenuar las consecuencias de la huelga y que la preminencia de este derecho no debe significar que el empresario no pueda utilizar tales medios para defender sus libertad de actividad productiva, debiéndose considerar, asimismo, que en estos supuestos

entran también en juego los derechos de los trabajadores no huelguistas y de los ciudadanos afectados por la huelga.

STS de 24 de marzo de 2026 (R.º 249/2025): despido colectivo nulo por comunicación extemporánea a la autoridad laboral y por aportación de una ingente cantidad de documentación sin una adecuada ordenación ni explicación.

Confirmando una sentencia de la AN, dictada en un procedimiento sobre despido colectivo, el Tribunal declara la existencia de dos elementos que abocan a la nulidad del despido colectivo acometido. De un lado, la comunicación totalmente extemporánea del inicio del periodo de consultas a la autoridad laboral, a la que sólo se le comunicó la decisión empresarial una vez concluido dicho periodo de consultas, lo que, según el TS, dejó sin contenido la garantía legal derivada de la intervención de la autoridad laboral, destinada a vigilar el desarrollo del periodo de consultas, velando desde un punto de vista formal y material por la efectividad del mismo en aras de la tutela los trabajadores, por se entiende que dentro de la referencia hecha en el art. 124.11 LRJS, a la nulidad del despido por incumplimientos graves del periodo consultas, debe considerarse incluido el incumplimiento de dicha garantía relativa a la intervención de la autoridad laboral. Y, por otra parte, la nulidad del despido en el caso analizado se declara también por la entrega durante el periodo de consultas de una documentación masiva, desordenada, sin índice ni explicación alguna de su contenido y relevancia, lo que se entiende que constituye un incumplimiento por la empresa de su obligación de información y consulta con los representantes de los trabajadores, considerando el Tribunal que la complejidad técnica de un despido colectivo no exime al empresario de articular dicha información de forma inteligible y con las pertinentes explicaciones sobre su contenido y su incidencia en las causas invocadas para el despido.

STS (Sala Cont.—Admvo.) de 14 de abril de 2026 (R.º 3188/2025): el acceso de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a centros de trabajo que sean a la vez domicilio social de una persona jurídica queda protegido por el art. 18.2 CE y exige, por ende, autorización judicial.

Casando la sentencia recurrida, que había declarado que existe una habilitación legal expresa para que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pueda acceder a los centros de trabajo, sin que ello implique una vulneración constitucional a la inviolabilidad del domicilio (art. 18.2 CE), la Sala Cont.—Admvo del TS matiza, sin embargo, a la luz de la STC 69/1999, que el domicilio de las personas jurídicas está protegido constitucionalmente como espacio físico donde se dirige su actividad y se conservan sus archivos fuera de la vista de terceros. Por tanto, las personas jurídicas no están excluidas de la titularidad del derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio. Y, por ello, se entiende que el artículo 13.1 de la Ley 23/2015 adolece de cierta insuficiencia al simplemente autorizar a la entrada a centros de

trabajo, de modo que el hecho de que el mismo omita la exigencia de autorización judicial cuando el centro de trabajo coincida con el domicilio de la persona jurídica no significa que dicha autorización no derive directamente del artículo 18.2 de la CE, sin necesidad de que se produzca el registro ni intervención de archivos físicos o informáticos, en tanto que el citado precepto constitucional utiliza una fórmula disyuntiva “entrada o registro”. La única excepción podría venir dada cuando entre la zona de oficinas del domicilio social y la zona de centro de trabajo exista una separación física apreciable y, además, la autoridad informe de que su propósito es únicamente acceder a la primera.

STS de 16 de abril de 2026 (R.º 128/2025): horario flexible, con cierta disponibilidad a favor de la empresa: no constituye distribución irregular de la jornada, no resultando, por tanto, exigible un preaviso mínimo de 5 días.

Revocando el criterio de la sentencia de la AN recurrida, esta STS se refiere al acuerdo alcanzado en un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, mediante el cual se fija para determinados trabajadores un horario flexible, aunque disponiendo la empresa de 2 horas a la semana para fijar la celebración de reuniones o la atención a determinadas necesidades del servicio, preavisando a los trabajadores con un mínimo de 48 horas de antelación. El TS entiende que lo acordado no supone una distribución irregular de la jornada, toda vez que en el caso analizado cada semana se trabaja el mismo tiempo —un total de 37,5 horas—, distribuidas entre los diferentes días de la semana. Así, de lunes a jueves, se trabajan 6 horas por la mañana (horario flexible entre las 8,00 y las 15,00 horas), excepto un día en que se trabaja por la tarde, de 16,00 a 18,30, (también de forma flexible); los viernes se trabaja también de forma flexible de 8,00 a 15,00 (7 horas). Quedan 4 horas hasta llegar a las 37,5 horas semanales, de las cuáles 2 quedan a criterio del trabajador y otras 2 con posibilidad de disponibilidad por parte de la empresa, con el citado preaviso de 48 horas. Considera, en esencia, el Tribunal que estamos ante un acuerdo colectivo ex art. 41 ET de fijación de un horario flexible y que, en este contexto de amplia flexibilidad de horario para los trabajadores, el plazo de preaviso de 48 horas fijado por el propio acuerdo para las 2 horas de disponibilidad empresarial resulta razonable, pues el grado de indefinición que queda en manos del empresario —las 2 horas semanales— no parece que tenga la misma repercusión, para el conocimiento de la jornada por parte del trabajador, como la que se desprende que la ley atribuye a la denominada distribución irregular de la jornada ex art. 34.2 ET, no resultando, por tanto, aplicable por analogía el plazo mínimo de preaviso de 5 días previsto en el citado precepto.

STS de 17 de abril de 2026 (R.º 111/2024): el permiso por fuerza mayor familiar ex art. 37.9 ET tiene carácter retribuido, sin necesidad de que así se prevea en convenio colectivo.

En esta STS, confirmando la sentencia de instancia en materia de conflicto colectivo, se declara que el permiso ex art. 37.9 ET, introducido por el RD-Ley 5/2023,

que se refiere a una causa de fuerza mayor asociada a motivos familiares debe ser retribuido por las horas de ausencia equivalentes a cuatro días de trabajo al año, sin que sea necesario, a efectos de tal retribución, que así lo establezca de forma expresa el convenio colectivo o acuerdo de empresa aplicable y sin perjuicio de que mediante la negociación colectiva puedan regularse otros aspectos distintos relativos al modo, manera, contenido y alcance de esa retribución. La sentencia considera que la referencia legal al carácter retribuido del permiso acompañada de la alusión a “conforme a lo establecido en convenio colectivo, o en su defecto, en acuerdo de empresa” arroja como resultado, sin duda, un precepto confuso y mejorable, si bien su interpretación teleológica y contextual, con especial atención a la propia exposición de motivos de la norma que introdujo este permiso, debe llevar a entender que el legislador ha querido garantizar un nuevo derecho a ausencias retribuidas, buscando promover y no desincentivar la utilización de este tipo de permisos como mecanismo para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral, con una mayor implicación de los hombres en la asunción de responsabilidades familiares.

STS de 22 de mayo de 2026 (R.º 3239/2025): requisitos del recurso de casación para la unificación de doctrina tras la reforma de 2025.

Esta sentencia, dictada por pleno de la Sala Social del TS estimando un recurso de casación para la unificación de doctrina, es la primera en la que el Tribunal entra con cierta profundidad a referirse a los requisitos para la admisión a trámite de dicho recurso tras su reforma legal operada por la LO 1/2025. La sentencia analiza los requisitos de los escritos de preparación e interposición del recurso y se refiere particularmente al requisito relativo al interés casacional objetivo, que ocupa una posición central en la admisión del vigente recurso de unificación de doctrina. En este sentido, el Tribunal subraya que, además de identificar adecuadamente el núcleo de contradicción y la sentencia de contraste, la parte recurrente debe justificar que el asunto presenta interés, bien porque concurren circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento de la Sala, bien porque la cuestión posea una trascendencia o proyección significativa, o bien porque el debate sea relevante para la formación, consolidación o acomodación de la jurisprudencia. Se destaca que el interés casacional objetivo desplaza el centro de gravedad del recurso desde la mera contradicción entre sentencias y la discrepancia con la recurrida hacia una tarea argumental de alcance institucional, correspondiendo al recurrente evidenciar que el asunto trasciende del caso concreto y reclama una intervención nomofiláctica dirigida a preservar la seguridad jurídica, la igualdad en la aplicación de la ley, la coherencia del sistema y la consolidación de la jurisprudencia.

STS de 28 de mayo de 2026 (R.º 155/2025): durante los permisos retribuidos se tiene derecho a percibir la prima de asistencia, pero no, en cambio, durante la suspensión del contrato por incapacidad temporal.

Revocando parcialmente el sentido de un pronunciamiento de la AN en un procedimiento de conflicto colectivo, esta STS se refiere a la cuestión de si los traba-

ADORES tienen derecho a percibir la prima de asistencia regulada en el convenio colectivo aplicable en caso de ausencia por disfrute de permisos retribuidos o por incapacidad temporal. La sentencia entiende que para resolver el asunto hay que partir de la existencia de instituciones laborales diferentes. Cuando el legislador opta por configurar un supuesto como suspensión del contrato ello implica que el trabajador no devenga salario durante dicha suspensión, sin perjuicio de las posibles prestaciones de Seguridad Social y, en su caso, de las mejoras voluntarias a cargo de la empresa previstas por convenio o contrato. Por el contrario, si el legislador opta por configurar una situación como licencia retribuida, es obvio que con ello lo que estará haciendo es imponer a la empresa el coste salarial de ese tiempo de ausencia justificada. Esta diferencia es la que justificaría que en el presente caso se tenga derecho a percibir la prima de asistencia en el caso de permisos retribuidos y no, en cambio, en los supuestos de suspensión del contrato por incapacidad temporal. La STS añade que no se desconocen pronunciamientos recientes del TS que abordan la licitud o no de requisitos de permanencia, asistencia o absentismo para lucrar algún concepto salarial y que consideran que tener en cuenta sin más la mera existencia de periodos de suspensión del contrato de trabajo puede suponer una discriminación, particularmente una diferencia de trato por razón de enfermedad (Ley 15/2022) por la exclusión de los periodos de incapacidad temporal. Pero la sentencia se reafirma que en el supuesto enjuiciado no se da un supuesto de esta naturaleza, dado que no existe una pérdida de retribución asociada a la enfermedad, sino una falta de devengo del salario durante un periodo de suspensión del contrato, lo que es algo sustancialmente distinto.

STS de 23 de junio de 2026 (R.º 2521/2025): constituye indicio suficiente de vulneración de la garantía de la indemnidad una conversación de la que se infiere la oposición de la trabajadora a prestar servicios en sábado; nulidad del despido decidido 6 días después.

Resolviendo un recurso de casación para la unificación de doctrina, en este pronunciamiento se entiende que, a la luz de los hechos considerados probados en las instancias inferiores, concurrían indicios suficientes de que el despido de una trabajadora comportó un atentado a su garantía de la indemnidad. La trabajadora acreditó que hubo una conversación en que el empresario “quería convencerla” de que hiciera algunas horas los sábados. Considera el Tribunal que, si pretendía convencerla y hacerle ver la necesidad de trabajar ciertas horas en esos días, es obvio que la trabajadora ni estaba convencida ni veía tal necesidad, aludiéndose, además, en dicha conversación a un documento relativo a tal cuestión que la trabajadora había firmado como no conforme. El propio empresario en tal conversación le indicó al a la trabajadora que estudiase y se asesorase sobre el particular. Precisa el TS que, en atención a la propia jurisprudencia, es cierto es que la garantía de indemnidad no puede convertir cualquier discrepancia laboral en un blindaje absoluto frente al despido o frente a decisiones empresariales legítimas y que es necesario que la conducta del trabajador sea reconocible como ejercicio de derechos, reclamación

jurídica, acto preparatorio de defensa o, al menos, como muestra clara de disconformidad, que apunte a una posible intención de impugnación futura de la medida empresarial. No obstante, en el caso concreto, el Tribunal juzga que de la mencionada conversación se infieren elementos suficientes sobre la clara oposición de la trabajadora a la decisión empresarial, a lo que se le une la relevancia del nexo temporal entre dicha conversación y la comunicación del despido 6 días después. Todo lo cual se considera que constituye un indicio suficiente de vulneración de la garantía de indemnidad, que la empresa no consiguió salvar, comportando ello, por tanto, la nulidad del despido.

STS de 1 de julio de 2026 (R.º 131/2025): modificación del porcentaje de teletrabajo a la que no resulta aplicable el régimen de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, pero que exige, en todo caso, consentimiento individual del trabajador afectado.

Revocando parcialmente el pronunciamiento de la AN recurrido, en esta STS se aborda la cuestión de la modificación del porcentaje de teletrabajo de un grupo de trabajadores con discapacidad, a los cuales un pacto colectivo les reconocía el derecho a teletrabajo en un 100% de la jornada. La empresa modificó el porcentaje al 75% y en esta STS se entiende, no estando ya vigente el citado pacto colectivo, la decisión unilateral de la empresa queda sujeta única y exclusivamente al régimen de la Ley 10/2021, sobre trabajo a distancia, que somete la modificación de los términos de los acuerdos individuales a la negociación puramente individual. Se declara que no es aplicable el art. 41 ET, porque la medida no puede imponerse unilateralmente por la empresa contra la voluntad del trabajador, incluso aunque acreditase causas ETOP que lo pudieran justificar. No cabe, por tanto, un periodo de consultas a tales efectos y, siendo esto así, tampoco puede declararse nula la decisión empresarial por el mero hecho de no haberse desarrollado el periodo de consultas, como entendió la sentencia recurrida. Entiende el TS que ello solamente hubiera sido necesario si se tratase de inaplicar un acuerdo colectivo no estatutario, pero esté ya no estaba vigente. Se entiende, en fin, que la pretensión de que se declaren nulas todas las modificaciones del porcentaje de presencialidad de los acuerdos individuales de trabajo a distancia por la ausencia de periodo de consultas no puede ser estimada, cabiendo sólo una estimación parcial en relación con las personas trabajadoras que no dieron su consentimiento individual al cambio.

SAN de 19 de febrero de 2026 (R.º 415/2025): el permiso por hospitalización no puede ser iniciado tras el alta hospitalaria

Teniendo en cuenta que el permiso por hospitalización del art. 37.3.b ET finaliza con el alta médica del familiar o asimilado, esta sentencia confirma, por remisión a la sentencia de la misma Sala de 6 de octubre de 2025, que un alta hospitalaria con parte de reposo domiciliario no pone fin al permiso si se produce antes de los cinco días previstos legalmente para su disfrute. Ahora bien, en este caso particular, la

AN añade que el ET no prevé un permiso autónomo de cuidados posthospitalarios desvinculado de la hospitalización y que, por este motivo, el permiso legal no puede iniciarse después del alta hospitalaria. La sentencia realiza asimismo alguna alusión a la naturaleza de norma mínima del art. 37.3.b ET y a la consiguiente posibilidad, explicitada en el texto de la sentencia, de que la negociación colectiva diseñe términos más favorables para el trabajador referidos al ejercicio de este derecho, por ejemplo, aumentando el número de días de permiso o incluyendo supuestos no previstos legalmente.

SAN de 27 de mayo de 2026 (R.º 88/2026): un sindicato sin presencia en el comité de empresa no tiene derecho a acceder a los medios de comunicación electrónica con los trabajadores de la empresa.

Un sindicato sin presencia en el comité de empresa solicita, con base en los arts. 2.1.d y 8.1 LOLS, el acceso al correo electrónico corporativo de la empresa para poder enviar masivamente información sindical a los trabajadores porque entiende que la empresa debe facilitar este acceso en igualdad de condiciones con el resto de las organizaciones sindicales. Pero la Sala Social de la AN entiende que la negativa de la empresa no lesiona la libertad sindical del sindicato demandante por cuanto el convenio colectivo reserva el uso de determinados instrumentos de comunicación electrónica a los sindicatos con presencia en el comité de empresa y porque esta prerrogativa disfrutada por esas organizaciones sindicales no impide al sindicato demandante el ejercicio de su derecho genérico de información.

SAN (Cont.—Admvo.) de 8 de julio de 2026 (R.º 844/2026): requerir un certificado negativo de antecedentes penales antes de contratar a personal con funciones de repartidor no implica una infracción de la normativa sobre protección de datos personales.

Esta sentencia anula una resolución de la directora de la Agencia Española de Protección de Datos que impuso a una empresa una multa de dos millones de euros en virtud de la infracción muy grave del art. 6.1 RGPD, en relación con el art. 10 del mismo cuerpo legal, que requiere una norma con rango de ley que habilite el tratamiento de datos personales sobre condenas e infracciones penales. Según la AN, este precepto no se aplica cuando el objeto del tratamiento son datos sobre la no existencia de antecedentes penales, considerando que los precedentes que utiliza la citada Agencia para imponer la sanción no guardan relación con la cuestión planteada porque vienen referidos al acceso por parte de un tercero a datos relativos a condenas e infracciones penales; es decir, registros que contienen datos personales desfavorables. Entiende la AN, que cuando una empresa solicita el certificado negativo de antecedentes no está tratando datos sensibles sobre condenas e infracciones penales, sino datos que contienen referencias favorables de una persona, lo que conduce a entender que el consentimiento para el tratamiento de estos datos no vulnera el art. 10 RGPD, ni otros preceptos en esta materia siempre que la solicitud

del certificado persiga una finalidad legítima y sea una medida proporcionada. Y, en este sentido, la sentencia destaca que, en el caso concreto, se trataba de sujetos que, en el desarrollo de sus funciones como repartidores, podían entrar en casas, manejar datos personales de los clientes y transportar paquetes que pueden revelar aspectos íntimos de la vida de las personas, por lo que la medida se declara ajustada a derecho, en tanto que legítima y proporcionada para la protección de los clientes, lo que se entiende, asimismo, coherente con el hecho de que la propia normativa sobre transportes se refiera a la honorabilidad de los transportistas a efectos de obtener determinadas autorizaciones.

SAN de 15 de julio de 2026 (R.º 177/2026): el permiso por hospitalización no puede restringirse por convenio colectivo exigiendo que su disfrute sea continuado y/o dentro de un arco temporal.

La AN realiza una aproximación a la naturaleza de norma mínima del art. 37.3.b ET, interpretado en clave finalista y sociológica, para concluir que la negociación colectiva no puede limitar el alcance del permiso legal vinculando su disfrute al momento del hecho causante —en el caso resuelto el convenio colectivo aplicable disponía un arco temporal de 10 días a contar desde el momento del hecho causante— o exigiendo que el permiso en cuestión se disfrute de forma continuada. En particular, tomando como referente la STS de 4 de febrero de 2026 (R.º 251/2024), se concluye que exigir el disfrute de este permiso de modo continuado puede obstaculizar de forma grave una real y eficaz planificación de la atención y cuidado de la persona que da lugar al hecho causante de un permiso, que constituye una pieza más de las posibilidades asistenciales en nuestro contexto social, canalizando a través de la familia las necesidades de cuidado de las personas.

STSJ Castilla La Mancha de 25 de febrero de 2026 (R.º 47/2026): las comunicaciones electrónicas de la empresa relativas a un expediente por despido disciplinario durante la situación de IT no vulneran el derecho a la desconexión digital.

Esta sentencia aborda el supuesto de un trabajador que, mientras disfruta de sus vacaciones, la empresa le comunica por medios telemáticos el inicio un expediente de despido disciplinario y al día siguiente el trabajador va a urgencias por ansiedad e inicia el correspondiente periodo de IT. Entiende la sentencia que la empresa cumple con su obligación de dar audiencia al trabajador cuando no acepta las alegaciones que hace el delegado sindical en descargo de las acusaciones que se vertían sobre el trabajador porque no estaban firmadas por dicho trabajador. Concluyendo que la remisión al trabajador durante la IT, nuevamente a través de medios electrónicos, de las alegaciones para que las firmase, así como los correspondientes recordatorios electrónicos de apertura del documento que se produjeron durante todos los días que el trabajador estuvo de baja, no constituyen una actuación de la empresa contraria a los derechos a la vida, a la integridad moral, a la intimidad, ni tampoco a la desco-

nexión digital, en tanto no consta que la empresa hubiese remitido al trabajador nada relativo a su trabajo, encargo o encomienda de tarea o función alguna fuera de su horario laboral. El tribunal subraya que el derecho a la desconexión digital protege frente a requerimientos de prestación laboral o la realización de tareas fuera de la jornada, pero no impide recibir avisos o notificaciones procedentes de trámites legales o disciplinarios dirigidos a garantizar el derecho de defensa del propio empleado.

STSJ Cataluña de 1 de abril de 2026 (R.º 1735/2025): el trabajador debe custodiar los equipos informáticos que la empresa pone a su disposición y devolverlos al extinguirse el contrato; condena a su devolución o, en su defecto, abonar la cuantía fijada judicialmente.

El trabajador recurrente en suplicación no consigue modificar el relato fáctico de la sentencia de instancia, que refleja la convicción del juzgador de que el trabajador despedido conservaba en su poder todo el equipamiento informático proporcionado por la empresa. Señala el Tribunal que no es de recibo afirmar que el equipamiento se ha perdido o que el trabajador ignora su existencia, existiendo un deber legal de custodia diligente y, en su caso, de devolución del equipamiento con ocasión de la extinción de la relación laboral, sin que pueda invocarse el art. 1122 CCivil, que regula qué sucede con las obligaciones cuando la cosa se pierde, en tanto en el presente caso no se declara probado que nada se perdiese. La resolución mantiene la condena impuesta en instancia, confirmando que el trabajador debe devolver los equipos, o identificar a los terceros poseedores para su recuperación por la empresa y, en caso de incumplimiento de lo anterior, abonar la cuantía fijada judicialmente (25.556,38 euros, más intereses legales).

STSJ Canarias de 11 de junio de 2026 (R.º 156/2026): la necesidad de cuidados de un bebé, facultativamente prescrita, es equiparable a la enfermedad grave a efectos del permiso por hospitalización; discriminación múltiple con derecho a indemnización por daños morales.

En esta sentencia, a pesar de que el hecho causante del permiso del art. 37.3.b ET es literalmente el “accidente o enfermedad graves” del pariente o asimilado del trabajador, se entiende una prescripción facultativa de meros “cuidados” a un lactante quedaría integrada en dicho supuesto. La empresa se opuso al reconocimiento del derecho, descontando el salario correspondiente a los días de ausencia de la trabajadora y el Tribunal aprecia que con ello se habría producido una discriminación por razón de género, con condena a satisfacer sendas indemnizaciones reparadoras del daño moral, una a la madre y otra al bebé, entendiendo que este último también resulta discriminado por asociación. La sentencia incorpora, sin embargo, un voto particular que resulta crítico con la flexibilización del supuesto de hecho del permiso llevada a cabo por la sentencia, subrayando, asimismo, el voto particular que la perspectiva de género tiene como límite no crear regímenes jurídicos distintos del legal y considerando también que hay falta de rigor en la apreciación de la discriminación por asociación.

STSJ Galicia de 2 de julio de 2026 (R.º 1524/2026): tramitación negligente del procedimiento sobre acoso laboral que comporta la extinción indemnizada del contrato y una indemnización por daños morales.

En este supuesto, la sentencia de instancia apreció un incumplimiento empresarial grave de los plazos para tramitar los expedientes sobre acoso establecidos en el protocolo aplicable a la empresa demandada, considerando ello como causa justificativa para que la trabajadora que puso en marcha el protocolo inste la extinción indemnizada del contrato de trabajo ex art. 50 ET, unida al derecho a una indemnización adicional por daños morales. Y en suplicación se confirma que la indemnización por daños morales se justifica en la falta grave de diligencia de la empresa, consistente en incumplir un elemento fundamental de todo protocolo antiacoso, referido a la urgencia en su tramitación, sin que la circunstancia de que la trabajadora estuviese de baja por IT excluya el daño moral derivado de la tardanza en la tramitación del expediente. El Tribunal, en definitiva, considera que el incumplimiento del protocolo constituye una violación del art. 15 CE con una dimensión individual y también colectiva, porque incide sobre la salud de la trabajadora y despierta razonables sospechas en la generalidad de los trabajadores de la empresa con respecto al debido cumplimiento del protocolo.

STSJ País vasco de 6 de julio de 2026 (R.º 794/2026): el trabajador con horario prefijado tiene que aportar indicios de las horas extraordinarias realizadas, aunque la empresa incumpla la obligación de registrar la jornada.

Esta STSJ destaca por reflejarse un cambio de doctrina a la luz de la jurisprudencia. Se declara, en efecto, que la original doctrina de la Sala en materia de prueba de horas extraordinarias reconocía que el incumplimiento empresarial de la obligación de registro horario permite considerar acreditada la realización del tiempo de exceso reclamado. Pero ahora entiende la Sala que la reciente STS de 15 de abril de 2026 (R.º 674/2025) obliga a revisar su doctrina atendiendo a la distinción entre horario regular prefijado y patrones horarios no fijos. Tratándose de un horario regular prefijado, el trabajador no aporta indicios de que su horario no se corresponde con los excesos de jornada reclamados y el Tribunal manifiesta que la nueva doctrina unificada del TS impide que se produzca una inversión de la carga de la prueba. Con el resultado de que la Sala inadmite la reclamación sobre realización de horas extraordinarias, aunque la empresa había incumplido su obligación de registrar la jornada.