

Novedades Jurisprudenciales

No puede imponerse unilateralmente el inicio del disfrute del permiso de cinco días por hospitalización al primer día laborable siguiente al hecho causante

Una empresa imponía unilateralmente que el disfrute del permiso de cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiriese reposo domiciliario (art. 37.3.b) ET) comenzara el primer día laborable siguiente al hecho causante.

Es muy importante remarcar que, en aquel caso, el convenio colectivo aplicable no establecía ningún criterio respecto al momento en que debía hacerse efectivo el derecho al permiso.

Por este motivo, la representación sindical interpuso una demanda de conflicto colectivo al entender que esta práctica limitaba la planificación y el disfrute del permiso, que debía poder iniciarse en los días laborables posteriores sin condicionante alguno.

Pues bien, la Sentencia de 4 de febrero de 2026 del Tribunal Supremo resolvió que, atendiendo a la naturaleza y finalidad del permiso, vincular necesariamente su inicio al acontecimiento que lo propicia, de forma unilateral, implicaría una devaluación de su potencial protector, al impedir una adecuada planificación de la asistencia a la persona necesitada.

En este sentido, el Alto Tribunal destacó que no solo debía ponderarse el derecho de la persona trabajadora afectada, sino también el interés de la persona necesitada de cuidados.

En consecuencia, concluyó que el disfrute del referido permiso no podía quedar vinculado necesariamente al hecho causante, sin dejar margen para una distribución racional que pueda permitir una asistencia planificada y más eficiente de la persona con necesidades de atención en función de las circunstancias concurrentes.

En cualquier caso, también remarcó que esta era la solución aplicable cuando el convenio colectivo no regulaba la fecha de inicio del disfrute, destacando que en otras situaciones —en las que el convenio sí lo establecía— su conclusión había sido distinta.

La entrada de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el domicilio social de una persona jurídica, que coincide con el centro de trabajo, sin autorización judicial ni consentimiento del titular, constituye una vulneración del derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), con el auxilio de la Policía Nacional, accedió a las dependencias de una empresa sin autorización judicial ni consentimiento del titular. El inmueble constituía simultáneamente el domicilio social de la mercantil y el centro de trabajo.

Por este motivo, la empresa denunció la vulneración del derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio, consagrado en la Constitución.

El Tribunal Supremo, en Sentencia de 14 de abril de 2026, resolvió que la entrada en el domicilio de una persona jurídica, siempre que el titular no hubiera prestado su consentimiento, exigía autorización judicial, aunque no existiera registro ni intervención de archivos, cuando se tratara de un espacio que es simultáneamente domicilio social y centro de trabajo.

La única excepción podría darse cuando, una vez valoradas las circunstancias específicas de cada caso, existiera una separación física apreciable entre las oficinas del domicilio social y las correspondientes a la zona del centro de trabajo y que la autoridad indicara que su propósito fuera acceder únicamente para el cumplimiento de sus funciones.

Como en este caso ello no ocurrió, efectivamente, la entrada sin autorización ni consentimiento en las dependencias empresariales careció de fundamento normativo e incurrió en una vulneración del derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio.

Teletrabajo y presunción de laboralidad cuando no se acredita que el accidente se produce fuera del tiempo de trabajo

Una trabajadora prestaba servicios en modalidad híbrida, efectuando tres días de teletrabajo a la semana, con una hora para comer, sin que esta hubiera sido fijada previamente por la empresa.

La trabajadora sufrió un infarto de miocardio que le provocó la muerte cuando estaba prestando servicios en remoto. Sus beneficiarios solicitaron el reconocimiento del fallecimiento como accidente de trabajo.

El Tribunal Supremo, en Sentencia de 23 de abril de 2026, recordó que las personas trabajadoras que prestan servicios en la modalidad de teletrabajo quedan sometidas al mismo régimen de jornada que aquellas que desarrollan sus funciones en los centros de trabajo de la empresa. De este modo, aunque las personas teletrabajadoras disponen de flexibilidad para la autoorganización del tiempo de trabajo, deben respetar un horario de disponibilidad obligatoria, resultando igualmente exigible el cumplimiento del registro horario.

En el caso concreto, no se probó que, en el momento del fallecimiento (15:00 horas), la trabajadora se encontrara en la pausa para comer. En este sentido, correspondía a la empresa y a la mutua acreditar, mediante el control de la actividad laboral, que la trabajadora había finalizado su jornada o que había iniciado su pausa en el momento del fallecimiento, y ninguna de las dos pudo demostrarlo. Por otra parte, no constaba que la trabajadora realizara habitualmente la pausa para comer a una hora determinada.

Por ello, el Alto Tribunal concluyó que debía aplicarse la presunción de laboralidad, que debía operar en favor de la persona trabajadora y de sus beneficiarios, en tanto la empresa no desplegó mecanismos efectivos de control sobre el tiempo efectivo de trabajo en el contexto del teletrabajo con horario flexible, declarando el fallecimiento como accidente de trabajo.

Novedades Normativas

Se publica el criterio 16/2026 del INSS en relación con la prestación por nacimiento y cuidado de menor

El pasado día 22 de mayo de 2026, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) publicó un criterio en relación con el disfrute de los períodos del permiso por nacimiento que puedan no ser múltiplos de 7 (es decir, que no se correspondan con semanas completas), ya sea porque el permiso se hubiera ampliado por causa de la hospitalización del menor, o bien por haber disfrutado algún período del permiso a tiempo parcial.

Así, el INSS aclara la duda de si estos períodos de permiso que no sean exactamente múltiplos de siete pueden disfrutarse entre los 12 meses y los 8 años del menor —puesto que normativamente se amplió y acordó que dos semanas podrían disfrutarse más allá de los 12 meses del menor inicialmente establecidos—.

Pues bien, se indica que estos días de permiso podrán disfrutarse hasta que el menor tenga ocho años, si bien el período que se disfrute con posterioridad a los 12 meses del menor en ningún caso podrá superar los 14 días.

Por tanto, en caso de no disfrutar de todas las semanas legalmente previstas como permiso por nacimiento y cuidado de menor antes de los 12 meses del menor, la persona trabajadora únicamente podrá disfrutar de una semana y del remanente de días que corresponda inferior a 7, sin poder superar en ningún caso los 14 días.

Aplicación de la Directiva de transparencia retributiva

La Directiva Europea 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se aprueba la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, fijaba como fecha límite de transposición al ordenamiento jurídico español el 7 de junio de 2026.

Por el momento, no se tiene constancia de su transposición por parte del Estado, si bien el texto de la Directiva prevé una serie de obligaciones para las empresas superiores a las actuales, motivo por el cual conviene anticiparse a la transposición que pueda efectuarse en el futuro. Principalmente destacamos:

- Aplicación tanto a empleadores del sector público como privado y a personas que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral.
- Las empresas estarán obligadas a facilitar a las personas candidatas a un puesto información sobre la retribución inicial o banda retributiva correspondiente al puesto de trabajo al que aspiran.
- No podrán formularse preguntas a la persona candidata sobre información relativa a su historial retributivo.
- Las empresas deberán poner a disposición de su personal los criterios utilizados para determinar la retribución, los niveles retributivos, así como la progresión retributiva (esta última podrá quedar exceptuada para las empresas de menos de 50 personas trabajadoras si el Estado así lo considera).
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar y recibir información por escrito sobre su nivel retributivo individual y los niveles medios, desglosados por sexo, de las categorías que realicen el mismo trabajo o uno de igual valor (actualmente canalizado a través de la representación legal de las personas trabajadoras —RLT—). En caso de que la información facilitada sea inexacta o incompleta, podrán solicitarse aclaraciones y detalles adicionales.
- Anualmente, deberá informarse a la plantilla del derecho a recibir este tipo de información y de los pasos necesarios para solicitarla.
- No podrá solicitarse ni acordarse con la persona trabajadora que no informe sobre su retribución a efectos del cumplimiento del principio de igualdad retributiva.
- Para las empresas de más de 100 personas trabajadoras, se establece la obligación de informar a la autoridad correspondiente sobre la brecha retributiva de género y demás información relacionada con la misma. En este sentido, actualmente ya existe la obligación de realizar una auditoría retributiva para las empresas de más de 50 personas trabajadoras, por lo que se estaría dando cumplimiento a este aspecto. Se establece una aplicación progresiva:
 - Empresas de 250 o más personas trabajadoras: deberán facilitar la información correspondiente al año natural anterior como máximo el 7 de junio de 2027 y posteriormente cada año.
 - Empresas entre 150 y 249 personas trabajadoras: deberán facilitar la información correspondiente al año natural anterior como máximo el 7 de junio de 2027 y posteriormente

cada tres años.

- Empresas entre 100 y 149 personas trabajadoras: deberán facilitar la información correspondiente al año natural anterior como máximo el 7 de junio de 2031 y posteriormente cada tres años.
- Cuando se constate la existencia de una brecha de, al menos, un 5 % en cualquier categoría y esta no se encuentre justificada sobre la base de criterios objetivos, y la empresa no haya subsanado la diferencia en los seis meses siguientes a la presentación de la información, deberá realizarse una evaluación retributiva conjunta con la RLT. Esta se llevará a cabo con la finalidad de detectar, corregir y evitar diferencias retributivas, proponiéndose las medidas correctoras oportunas.
- En relación con la protección de datos personales, se señala que cuando la información permita conocer la retribución de una persona trabajadora identificable, únicamente tendrán acceso a ella la RLT, la Inspección de Trabajo o los organismos de promoción de la igualdad. Estos podrán asesorar a las personas trabajadoras sobre la posibilidad de interponer una demanda al amparo de la Directiva.
- Finalmente, se prevé la posibilidad de reclamar una indemnización por haber sido objeto de discriminación retributiva.

Aunque en breve la Directiva pasará a tener eficacia directa y, por tanto, será de aplicación en territorio español, habrá que ver igualmente cómo acaba regulando el Estado los derechos y obligaciones que contempla.

Nuevos incentivos para impulsar el acceso a la jubilación flexible.

El pasado día 28 de mayo de 2026 se publicó el Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo, por el que se regula el régimen jurídico de la jubilación flexible y otros aspectos comunes a las modalidades de compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo, y se modifica el régimen de la jubilación demorada.

A efectos meramente ilustrativos, recordamos que la jubilación flexible es aquella modalidad de jubilación que permite volver a trabajar una vez que la persona ya ha accedido a la pensión de jubilación. Por otra parte, la jubilación demorada es aquella situación en la que la persona accede a la condición de pensionista habiendo superado ya la edad legal de jubilación, retrasando voluntariamente, por tanto, su paso a la jubilación y consiguiendo así un incremento de su pensión.

Destacamos las siguientes novedades:

1. A la jubilación flexible podrán acogerse también las personas trabajadoras autónomas, siempre que durante los tres años anteriores a la jubilación no hayan estado dadas de alta en la Seguridad Social como trabajadoras por cuenta propia, pudiendo llegar a percibir hasta un 25 % de la pensión.
2. No será necesario esperar un período mínimo desde la jubilación para solicitar el acceso a la jubilación flexible.

3. En caso de compatibilizar la pensión con un contrato por cuenta ajena a tiempo parcial, la horquilla de jornada será del 33 % al 80 % (anteriormente era del 25 % al 75 %).
4. Cuando se acceda a la jubilación flexible transcurridos seis meses desde el acceso a la jubilación, la persona pensionista percibirá un porcentaje adicional de pensión:
 - Si la jornada a tiempo parcial está comprendida entre el 55 % y el 80 %, la pensión de jubilación se incrementará en un 25 %.
 - Si la jornada a tiempo parcial está comprendida entre el 33 % y menos del 55 %, el incremento será del 15 %.
5. La pensión de jubilación flexible es incompatible con la pensión de incapacidad permanente que pudiera corresponder por una actividad desarrollada con posterioridad al reconocimiento de la pensión de jubilación, así como con el complemento económico por jubilación demorada (art. 210.2 LGSS). Asimismo, será incompatible con la prestación por incapacidad temporal causada durante la compatibilización a partir del momento en que se cese en la actividad y se cause baja en el correspondiente régimen de la Seguridad Social.

Cabe señalar que estas novedades entrarán en vigor respecto de las pensiones causadas a partir del 28 de agosto de 2026, no previéndose efectos retroactivos.

Actualización de los módulos económicos para el cálculo de los costes financiados de la formación inherente al contrato de formación en alternancia

Mediante resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal publicada el pasado 8 de mayo de 2026, se actualizan los módulos económicos para el cálculo de los costes financiados de la actividad formativa del ámbito laboral inherente al contrato de formación en alternancia, quedando fijados en los siguientes importes:

- Modalidad presencial: coste hora/participante de 10,10 euros.
- Modalidad a distancia/teleformación: coste hora/participante de 6,30 euros.

La autoevaluación y la certificación de la formación en materia preventiva para las personas empleadas del hogar

El pasado día 15 de mayo de 2026 se publicó la Resolución de 8 de mayo de 2026 de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, que prevé el establecimiento de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales dirigidas a las personas empleadas del hogar, funcionando mediante un sistema de autoevaluación.

Entre otras cuestiones, se establece el mapa de riesgos generales que debe contemplar la formación y se indica que esta se realizará a través de la plataforma de formación online eFundae.

Última hora

Trabajo recomienda el teletrabajo ante la visita del Papa

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha emitido una nota de prensa el pasado 2 de junio en la que recomienda fomentar el teletrabajo y reducir los desplazamientos innecesarios para contribuir al normal desarrollo de los servicios y actividades económicas durante la celebración de los actos previstos con motivo de la visita del Papa.

Bruselas aumenta la presión sobre España en materia laboral

La Comisión Europea intensifica el seguimiento de la normativa laboral española con nuevas actuaciones relacionadas con el abuso de la temporalidad en el sector público y con el retraso en la transposición de la Directiva sobre condiciones laborales transparentes. Ambos procedimientos podrían derivar en nuevas obligaciones regulatorias e incluso en sanciones económicas para España.

El mercado laboral muestra señales mixtas al inicio de 2026

La tasa de desempleo aumentó hasta el 10,8 % durante el primer trimestre de 2026, mientras que la pluriactividad alcanzó máximos de las dos últimas décadas, con más de 600.000 trabajadores compatibilizando diversas actividades laborales. Paralelamente, la tasa de jóvenes que ni estudian ni trabajan disminuyó hasta el 11,5 %, situándose en mínimos históricos y acercándose a la media europea.

Nuevos cambios en la gestión de las jubilaciones y las bajas laborales

El Gobierno ultima medidas para desbloquear la jubilación parcial del personal laboral público afectado por los nuevos requisitos aplicables a los contratos de relevo. Al mismo tiempo, Cataluña trabaja en una reforma del ICAM para reforzar la supervisión de las incapacidades temporales mediante más recursos y nuevas herramientas tecnológicas.

Los profesionales de Vallbé, este mes en...

Cursos de formación continua: Formación impartida por **Albert Moreno Solé** en el Doble Grado en Derecho y Relaciones Laborales de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Cursos de formación continua: Formación impartida por **Martí Vidiella Curtó** en el Grado en Gestión y Administración Pública de la Universidad de Barcelona.

Cursos de formación continua: Formación impartida por **Sergi Alarcón Miñarro** en el Máster Universitario en Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos de Blanquerna – Universidad Ramon Llull.

Cursos de formación continua: Formación recibida por **Angela Ramos Freire** en el Posgrado de Empleo Público impartido por la Universidad Autónoma de Barcelona.

XXIII Foro Aranzadi Social de Barcelona 2026. Tertulia sobre temas de actualidad: Registro de jornada: Formación recibida por **Carmen Arbona Comas** el día 7 de mayo de 2026.

Ciclo de seminarios universitarios de actualidad laboral – Principales controversias en torno al tiempo de trabajo: Asistencia de **Begoña Pérez Crespo** y **Mireia Sanromà Aguilar** a esta jornada celebrada el 8 de mayo de 2026.

Aula luslaboralista: El contrato fijo-discontinuo. Funciones y disfunciones: Asistencia de **Eva Molina Solé** a esta jornada celebrada el 8 de mayo de 2026.

Ciclo de seminarios universitarios de actualidad laboral – Los neuroderechos laborales: la neurotecnología llega al lugar de trabajo: Asistencia de **Carmen Arbona Comas** a esta jornada celebrada el 22 de mayo de 2026.

Nota informativa: el objetivo de este boletín es únicamente informar sobre aquellas novedades que consideramos de interés. En ningún caso pretende ser una vía de asesoramiento legal. Si necesitáis resolver cualquier duda y/o aclaración, o ampliar la información contenida en este boletín, no dudéis en poneros en contacto con los profesionales del despacho.