

RocaJunyent Informa

Departamento de Derecho Laboral
Mayo de 2026



Resumen de sentencias judiciales relevantes y novedades legislativas: condiciones laborales y derechos de los trabajadores (Mayo 2026)

En esta alerta informativa, ofrecemos un resumen de varias sentencias judiciales recientes que abordan cuestiones clave en el ámbito laboral. Estas decisiones, emitidas por el Tribunal Supremo y la Audiencia Nacional, tratan temas relativos a la discriminación de los objetivos colectivos fijados mediante negociación colectiva, el cómputo correcto del descanso diario y el descanso semanal cuando se solapan, la nulidad del despido colectivo por no cumplir con el procedimiento legal previsto, y la necesidad de dar un día de descanso semanal adicional cuando este coincide con un festivo, entre otras cuestiones. A través de estas sentencias se perfilan importantes implicaciones para empresas y personas trabajadoras, así como las interpretaciones actuales de la normativa laboral en España. Asimismo, se hace mención a las principales novedades legislativas en materia laboral introducidas recientemente.

rocajunyent.com

RocaJunyent

Esta Alerta tiene un objetivo meramente informativo y no supone asesoramiento jurídico de ningún tipo.

Novedades jurisprudenciales

[Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 2026 \(rec. núm. 264/2024\)](#)

En esta sentencia, el Tribunal Supremo se pronuncia sobre la legalidad de determinados preceptos del convenio colectivo de Mercadona S.A. para los años 2024-2028, en concreto sobre la regulación del aplazamiento del permiso parental, la minoración de la prima por objetivos durante situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común y la atribución de competencias al comité intercentros en materias reservadas por ley a otros órganos.

Sobre el permiso parental, el Supremo analiza la cláusula del convenio que permite a Mercadona aplazar el disfrute del permiso *“en otros supuestos en los que, en atención a la actividad del centro, casuísticas concretas y localización, se altere seriamente el correcto funcionamiento de la Empresa”*. El Tribunal reconoce que el legislador español no ha definido las circunstancias que habilitan a las empresas a aplazar este permiso. En esta sentencia, se discute si, tal y como está configurada la facultad de aplazamiento por parte de la empresa, podría determinar la nulidad de la cláusula del convenio. El Supremo concluye que, aunque un aplazamiento del derecho del disfrute del permiso al amparo del precepto convencional podría considerarse insuficientemente justificado, ello no daría lugar a la nulidad del convenio, pues se trata de un problema de interpretación, no de validez, que habrá de dilucidarse en los litigios de aplicación individuales.

En cuanto a la cláusula del convenio que prevé la prima por objetivos y permanencia se aprecia que una doble naturaleza: cuando no se alcanzan los tres meses de asistencia al puesto de trabajo en el año evaluado no se percibe la prima en absoluto, lo que constituye una cláusula de asistencia o permanencia que, al excluir de cómputo determinados periodos de incapacidad temporal, resulta discriminatoria e ilícita. Sin embargo, se prevé que, cuando sí se alcanzan los tres meses de asistencia al puesto de trabajo, la exclusión de los periodos de incapacidad temporal por enfermedad común únicamente tiene como efecto la percepción proporcional de la prima, lo que sí resulta válido. El Tribunal funda esta distinción en que el establecimiento de requisitos de permanencia, asistencia o absentismo para lucrar algún concepto salarial que excluyan los periodos de incapacidad temporal, incluidos los derivados de contingencias comunes, para el cálculo de la permanencia, ha devenido ilícito por discriminatorio tras la Ley 15/2022. En concreto, el Tribunal Supremo considera que esta previsión convencional constituye un *“requisito objetivo que puede llegar a sancionar con la pérdida de derechos a quien se ha ausentado de la empresa por razón de enfermedad”*.

Sobre la intervención del comité intercentros en los periodos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el Supremo aprecia una contradicción entre el artículo 44 del convenio con el artículo 41.4 ET en dos puntos: el convenio olvida la prioridad prevista legalmente de las secciones sindicales cuando estas lo acuerden y cumplan los requisitos legales, y cuando el periodo de consultas afecta a un único centro sin

representantes legales, el convenio atribuye la negociación al comité intercentros, mientras que el Estatuto de los Trabajadores faculta a los propios trabajadores de ese centro para decidir su representación. Las normas sobre legitimación y configuración de los distintos procesos de negociación colectiva no son susceptibles de ser alteradas por las previsiones del convenio salvo cuando la ley expresamente lo prevea, por lo que no cabe validar la cláusula que prevé la sustitución de la decisión de los trabajadores del centro afectado por una intervención amplia del comité intercentros.

Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2026 (rec. núm. 4301/2024)

En esta sentencia, el Tribunal Supremo resuelve el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Castilla-La Mancha de 6 de junio de 2024.

El litigio trae causa de la demanda presentada por un ordenanza del personal laboral fijo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, destinado en el Museo de Ciudad Real, cuya jornada se articulaba en turnos rotatorios en ciclos de catorce días, alternando una semana de siete días consecutivos (49 horas) con una segunda de tres días de trabajo y cuatro de descanso (21 horas). El recurso aborda dos cuestiones controvertidas: la determinación del *dies a quo* del plazo de prescripción de las acciones derivadas de irregularidades en el calendario laboral, y el método correcto para el cómputo del solapamiento entre el descanso semanal y el descanso mínimo entre jornadas.

Sobre la prescripción, la Administración recurrente sostenía que el *dies a quo* del plazo de prescripción anual debía computarse desde el momento en que se producía cada solapamiento concreto, por entender que el derecho a reclamar nace en el instante en que se produce la vulneración del descanso, sin que quepa posponer su ejercicio a la finalización del año natural. El Supremo rechaza este planteamiento: con arreglo al régimen de los artículos 34 y 35 ET, el déficit de los tiempos de descanso por solapamiento indebido únicamente genera horas extraordinarias que no tienen carácter ilegal de forma inmediata, pues dicha ilicitud requiere que las horas extraordinarias no sean compensadas en descanso dentro del plazo de cuatro meses y que, además, se supere el límite anual de ochenta horas extraordinarias abonadas en metálico.

Dado que hasta la finalización del año natural no puede precisarse si ha existido ilicitud ni cuál es su alcance, no cabe considerar que la reclamación deba ejercitarse inmediatamente tras cada ciclo de catorce días, por lo que el *dies a quo* se sitúa en la conclusión del año natural.

Sobre el método de cómputo del solapamiento, el Tribunal parte de la prohibición de solapamiento entre el descanso diario o entre jornadas y el descanso semanal, por ser la interpretación correcta de la Directiva 2003/88/CE, cuyo artículo 5 exige que al período mínimo de descanso semanal de 24 horas se añadan las 11 horas de descanso

diario del artículo 3, sin que ambos puedan computarse conjuntamente. La Administración recurrente sostenía que el descanso semanal debía computarse por horas consecutivas acumuladas a las doce horas de descanso diario, sin que resultara procedente el método de cómputo por días naturales completos adoptado por la sentencia recurrida.

El Supremo da la razón a la recurrente en cuanto al método: el cómputo correcto es el que toma como referencia las horas reales transcurridas entre el final de la última jornada de la semana y el inicio de la primera jornada de la semana siguiente, de forma que ese período cubra tanto el descanso diario mínimo (12 horas) como el descanso semanal mínimo (48 horas según el Convenio aplicable), siendo el total requerido de 60 horas. Por tanto, el método de cómputo por días naturales completos puede conducir a resultados que no reflejan fielmente la realidad del descanso efectivo, al hacer depender el resultado del momento del día en que finaliza la última jornada.

Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de marzo de 2026 (rec. núm. 249/2025)

En esta sentencia, el Tribunal Supremo confirma la nulidad del despido colectivo practicado por Cruz Roja Española al apreciar incumplimientos esenciales del procedimiento previsto en el artículo 51 ET y el RD 1483/2012. El Supremo destaca, como elemento determinante, que la empresa comunicó el inicio del periodo de consultas a la autoridad laboral el 28 de enero de 2025, cuando dicho periodo había comenzado el 16 de diciembre y había finalizado el 15 de enero. La Inspección de Trabajo constató que la comunicación se realizó de forma tardía cuando ya había finalizado el período de consultas, lo que impidió a la autoridad laboral ejercer sus funciones de asistencia y supervisión. El Supremo considera que esta omisión no es un defecto formal, sino una quiebra de una garantía esencial, que comporta la nulidad del despido colectivo conforme al artículo 124.11 LRJS.

Asimismo, el Tribunal aprecia que la documentación facilitada a la representación legal de los trabajadores fue masiva y desordenada, sin índice ni explicación razonada, incluyendo un informe técnico que era en esencia una reproducción de la memoria explicativa y más de 150 documentos sin estructura ni claridad, lo que impidió una negociación informada. Ambos incumplimientos llevan al Supremo a confirmar la nulidad del despido colectivo y el derecho de las personas afectadas a la reincorporación.

Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de abril de 2026 (rec. núm. 67/2025)

La sentencia del Tribunal Supremo aborda, principalmente, si ante la concurrencia de un convenio colectivo sectorial y un convenio colectivo de empresa, tiene prevalencia la prioridad absoluta del artículo 84.1 ET o la prioridad relativa del artículo 84.2 ET.

La empresa Financiera El Corte Inglés, S.A. es un establecimiento financiero de crédito. Sin embargo, venía aplicando el convenio colectivo de grandes almacenes por formar parte del grupo El Corte Inglés hasta octubre de 2013. Posteriormente a octubre del

2013, pasó a depender del Grupo Santander, pero seguía aplicando el convenio de grandes almacenes hasta que en el año 2019 se planteó por parte de la representación de los trabajadores que el convenio aplicable no se correspondía con la actividad de la empresa.

Ante esta tesitura se inician varias negociaciones para determinar el convenio aplicable y se decide negociar un convenio de empresa. Este convenio de empresa se firma en marzo del 2021 y se publica en el BOE el 6 de mayo de 2021, entrando en vigor el 3 de marzo del 2021. Mientras se negociaba y se publicaba el convenio de empresa, el convenio sectorial de establecimientos financieros estaba en situación de ultraactividad.

El Tribunal Supremo entiende que en estos casos debe atenderse a las unidades de negociación en conflicto. De esta forma, cuando los interlocutores sociales establezcan una unidad de negociación mediante la suscripción de un convenio colectivo, esa unidad queda protegida frente a la interferencia de otros ámbitos de negociación siempre y cuando esta permanezca activa. Asimismo, esta unidad se considera que sigue activa en caso de que el convenio esté en ultraactividad si existe negociación del nuevo convenio colectivo. Entiende el Tribunal Supremo que la prohibición de concurrencia absoluta del artículo 84.1 ET desaparece cuando el convenio colectivo pierde su vigencia y es denunciado, aun cuando quede en situación de ultraactividad al amparo del artículo 86.3 ET, salvo que se mantenga viva la unidad de negociación.

Aplicando dicha doctrina al caso concreto, en el momento en que se firmó y se publicó el convenio de empresa (marzo-mayo del 2021), el convenio sectorial estaba negociándose, alcanzándose un acuerdo el 21 de julio 2021 y publicándose en el BOE el 15 de octubre de 2021. Por ello, el Tribunal Supremo entiende que el convenio de empresa se introdujo en un momento en que existía una negociación activa del convenio sectorial. En consecuencia, no se puede entender que aplica en este caso la prioridad aplicativa absoluta (artículo 84.1 ET), sino la prioridad aplicativa relativa (artículo 84.2 ET) del convenio de empresa sobre el sectorial.

Asimismo, considerando que en este caso aplica la disposición transitoria 6ª del Real Decreto-Ley 32/2021, en tanto que la prioridad aplicativa del convenio de empresa era relativa y no absoluta, se entiende que debe aplicarse la prioridad aplicativa del artículo 84.2 ET en su nueva redacción del Real Decreto-Ley 32/2021 una vez concluido el periodo transitorio. Por tanto, a partir de 1 de julio de 2023.

[Sentencia de la Audiencia Nacional de 23 de marzo de 2026 \(núm. proc. 33/2026\)](#)

En este procedimiento de conflicto colectivo, un sindicato demanda a Enterprise Solutions Consultoría y Aplicaciones España, S.L.U. para que se reconozca el derecho de las personas trabajadoras a incluir en el finiquito la parte proporcional del salario correspondiente al descanso semanal devengado en la última semana de trabajo efectivo.

El debate jurídico consiste en determinar si, cuando el contrato se extingue antes de finalizar la semana, la empresa puede abonar solo los días efectivamente trabajados hasta la fecha de baja, o si también debe pagar la parte proporcional del descanso semanal ya generado. La Audiencia Nacional entiende que el descanso semanal no nace únicamente cuando llega el sábado o domingo, sino que se devenga progresivamente con los días trabajados. Por tanto, cada jornada efectiva genera, además de su salario diario, una fracción del descanso semanal retribuido. La empresa alegaba que el salario era mensual y que, al pagar todos los meses la misma cantidad, ya incluía sábados, domingos y festivos. La Sala rechaza este argumento: el pago mensual es solo una forma de distribuir la retribución, pero no permite excluir del finiquito cantidades salariales ya devengadas.

En consecuencia, la Audiencia Nacional declara el derecho de la plantilla a percibir en la liquidación final la parte proporcional del descanso semanal generado, ordena a la empresa cesar en esa práctica y la condena a regularizar los finiquitos del año anterior a la mediación, con el interés moratorio del 10 % del artículo 29 ET.

[Sentencia de la Audiencia Nacional de 19 de mayo de 2026 \(núm. proc. 134/2026\)](#)

En esta sentencia de la Audiencia Nacional se analiza la legalidad de la práctica de las empresas que aplican el convenio estatal del contact center de no reconocer a las personas que trabajan de lunes a viernes o de lunes a sábado un día de descanso semanal adicional cuando los festivos laborales (sean estatales, autonómicos y/o locales) coincidan con los días de descanso semanal (sábado o domingo). Basándose en la regulación convencional del convenio colectivo estatal del contact center y en previos pronunciamientos del Tribunal Supremo, la Audiencia Nacional entiende que no es posible el solapamiento entre los festivos anuales (artículo 37.2 ET) con el descanso semanal (artículo 37.1 ET). De esta forma, la Audiencia Nacional entiende que si un festivo coincide con un día de descanso semanal, el festivo debe reconocerse como no disfrutado. En consecuencia, reconoce el derecho de las personas afectadas cuyo festivo coincida con un día de descanso a compensar ese día de descanso en los 14 días siguientes, debiéndose adaptar el calendario laboral a estas circunstancias. En otras palabras, entiende que es contraria a derecho el solapamiento de los días festivos con los días de descanso.

Novedades legislativas

[Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de economía social](#)

La Ley 1/2026 actualiza el marco normativo de la economía social, con incidencia en cooperativas, sociedades laborales, empresas de inserción, centros especiales de empleo de iniciativa social y demás entidades del sector. Destacamos las siguientes medidas en materia laboral:

- Se regula el contrato para la transición al empleo ordinario, dirigido a facilitar la inserción laboral de personas en situación de vulnerabilidad o exclusión social a través de empresas de inserción.
- Este contrato tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de tres años, y podrá celebrarse a jornada completa o parcial.
- Se prevén bonificaciones por la contratación mediante esta modalidad, con importes superiores cuando se contrate a personas jóvenes o personas con discapacidad.
- Se refuerza el régimen jurídico de las empresas de inserción y de los centros especiales de empleo de iniciativa social, especialmente en materia de contratación pública reservada.

[Real Decreto 316/2026, de 14 de abril, por el que se modifica el el Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social](#)

El Real Decreto 316/2026 modifica el Reglamento de Extranjería aprobado por el Real Decreto 1155/2024, con el objetivo de facilitar la regularización e integración de determinadas personas extranjeras que se encuentran en España.

Destacamos las siguientes medidas con incidencia laboral:

- Se introducen modificaciones en determinados supuestos de arraigo, con impacto directo en la posibilidad de trabajar en España.
- En ciertos procedimientos, desde la comunicación de inicio de la tramitación, la persona solicitante queda habilitada provisionalmente para residir y trabajar, por cuenta ajena o propia, hasta que se dicte resolución.
- Esta habilitación provisional para trabajar puede resultar relevante para las empresas, que deberán verificar correctamente la documentación de la persona trabajadora antes de formalizar o mantener la contratación.

- Las solicitudes vinculadas a este régimen transitorio podrán presentarse hasta el 30 de junio de 2026.

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 jubilación demorada

El Real Decreto 416/2026 regula el nuevo régimen jurídico de la jubilación flexible, permitiendo compatibilizar la pensión contributiva de jubilación con el trabajo, y modifica determinados aspectos de la jubilación demorada. La norma entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE.

Destacamos las siguientes medidas en materia laboral y de Seguridad Social:

- Se considera jubilación flexible la situación en la que una persona pensionista de jubilación compatibiliza el cobro de la pensión con un trabajo a tiempo parcial. La jornada deberá situarse entre el 33% y el 80% de la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.
- Durante la jubilación flexible, el importe de la pensión se reducirá en proporción a la jornada realizada. No obstante, se prevén determinados incrementos cuando la actividad por cuenta ajena se inicie por primera vez transcurridos al menos seis meses desde el acceso a la pensión.
- La persona pensionista deberá comunicar previamente a la entidad gestora el inicio de la actividad laboral, así como cualquier modificación de jornada o el cese en el trabajo. La falta de comunicación podrá dar lugar al reintegro de prestaciones indebidamente percibidas y, en su caso, a las sanciones correspondientes.
- La norma también introduce ajustes en la jubilación demorada, especialmente en relación con la opción mixta de abono del complemento económico por demora.

Otras novedades

[Orden PJC/297/2026, de 30 de marzo, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social para el ejercicio 2026](#)

La Orden PJC/297/2026 desarrolla las normas de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, FOGASA y formación profesional para el ejercicio 2026. Aunque entró en vigor el 1 de abril de 2026, sus efectos se retrotraen al 1 de enero de 2026.

Destacamos las siguientes medidas en materia laboral:

- Se fija la base máxima de cotización del Régimen General en 5.101,20 euros mensuales.
- Se mantiene el tipo de cotización por contingencias comunes en el 28,30%, del que el 23,60% corresponde a la empresa y el 4,70% a la persona trabajadora.
- Se actualiza el Mecanismo de Equidad Intergeneracional, que para 2026 queda fijado en el 0,90%, distribuido entre empresa y persona trabajadora.
- Se regula la cotización adicional de solidaridad aplicable a las retribuciones que superen la base máxima de cotización.

En caso de querer solucionar alguna duda o ampliar su conocimiento sobre alguna de estas materias puede poner en contacto con:



Mª José Sánchez García
mj.sanchez@rocjunyent.com



Alberto Novoa Mendoza
a.novoa@rocjunyent.com



Mª Rosa Rodríguez Gutiérrez
r.rodriguez@rocjunyent.com



Albert Martínez Rodríguez
a.martinezr@rocjunyent.com



Pilar Baltar Fillol
p.baltar@rocjunyent.com

Comité editorial: [Rubén González Rodríguez](#) y [Juan Peña Moncho](#)