

Laboral

Newsletter laboral





Índice

01	Opinión	02
02	Actualidad Normativa	07
03	Sentencias de interés	12
04	Convenios Colectivos	25

01

Opinión



¿Cómo negociar el plan de movilidad sostenible obligatorio antes de diciembre de 2026?

Retos, plazos y claves jurídicas

La movilidad sostenible se ha convertido en uno de los pilares fundamentales de las políticas públicas de los últimos tiempos debido a su conexión directa con la salud colectiva y con la conservación del medio ambiente, habiendo ido configurándose como un nuevo derecho social.

A nivel normativo español, la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, ya había abordado la materia, incluso algunas Comunidades Autónomas han ido adoptando medidas de cierto calado en materia de movilidad sostenible.

No obstante, la promulgación de la Ley 9/2025 de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible (LMS) ha marcado un hito al reconocer la movilidad como un nuevo derecho de la ciudadanía.

En este sentido, en su Exposición de Motivos se señala que *«la movilidad se debe entender como un nuevo derecho de los ciudadanos y las ciudadanas, que los poderes públicos están obligados a regular y a salvaguardar, si bien, no como un fin en sí misma, sino como un medio para el ejercicio de otros derechos»*, debiendo ser considerada como *«una necesidad vinculada al conjunto de actividades sociales como trabajar, estudiar, producir, interrelacionarse, acceder al ocio, garantizar la salud y la calidad de vida o consumir bienes o servicios»*. A este respecto, el artículo 4 de dicha norma regula el derecho a la movilidad sostenible, estableciendo *«el derecho de todos los ciudadanos y las ciudadanas a disfrutar de un sistema de movilidad sostenible y justo que permita el libre ejercicio de sus derechos y libertades constitucionales, favorezca la realización de sus actividades personales, empresariales y comerciales, además de atender las necesidades de las personas menos favorecidas y de las zonas geográficas afectadas por procesos de despoblación, y en particular, preste especial atención a los supuestos de movilidad cotidiana»*



¿Cómo negociar el plan de movilidad sostenible obligatorio antes de diciembre de 2026?

Retos, plazos y claves jurídicas

La Ley de Movilidad Sostenible, de marcada vocación transversal, ha establecido las bases de un modelo orientado a la coordinación entre administraciones y a la implicación activa del sector privado en la organización del transporte y los desplazamientos vinculados a los entornos laborales.

Partiendo de lo anterior, la LMS ha traído relevantes novedades al ámbito de las relaciones laborales que deben ser tenidas en cuenta en las agendas actuales de las áreas de recursos humanos. Por un lado, la regulación de los planes de movilidad sostenible al trabajo y, por otro lado, la modificación del artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores incorporando la movilidad sostenible como una materia obligada dentro de la negociación colectiva. Abordaremos a continuación sobre ambas novedades.

Los Planes de movilidad sostenible al trabajo se configuran como una herramienta, no solo de salvaguarda del derecho, sino también y, muy importante por los efectos que ello supone en el marco de las relaciones laborales, de prevención de riesgos laborales.

La Ley ha determinado que las empresas y entidades públicas obligadas a elaborar e implementar un plan de movilidad sostenible son aquellas que cuenten con centros de trabajo de 200 personas trabajadoras o 100 por turno.

Por tanto, las empresas que se sitúen por debajo de esos umbrales no estarían sujetas a esa obligación, ello sin perjuicio de lo que les alcance como consecuencia de los planes de movilidad sostenible que deban implantarse en grandes centros de actividad y de las previsiones que al respecto puedan regularse en los respectivos convenios colectivos de aplicación.

De igual modo, podemos concluir que una empresa que cuente con varios centros de trabajo con volúmenes de empleo superiores a los umbrales antedichos, se verá obligada a elaborar un plan de movilidad sostenible diferenciado por cada centro de trabajo, por cuanto habrá que tener en consideración las diferencias y las distintas

necesidades del territorio en el que cada centro se localiza, coordinándolo a su vez con el plan de movilidad de la entidad local correspondiente.

El plazo finalmente habilitado para que las empresas cuenten con el Plan de movilidad sostenible es de 12 meses desde su entrada en vigor, es decir, hasta el 5 de diciembre de 2026 y deberá ser objeto de negociación con:

- la representación legal de las personas trabajadoras.
- en caso de no existir esta, se deberá constituir una comisión negociadora formada por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo aplicable.

Respecto del contenido de los planes de movilidad sostenible, esos deberán incluir soluciones que contemplen, por ejemplo, el impulso de la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad compartida o colaborativa, facilidades para el uso y recarga de vehículos de cero emisiones o el teletrabajo en los casos en los que sea posible, estableciendo como prioritarias:



¿Cómo negociar el plan de movilidad sostenible obligatorio antes de diciembre de 2026?

Retos, plazos y claves jurídicas

- a) La movilidad activa, primando especialmente la movilidad a pie, la movilidad de las personas con discapacidad o movilidad reducida que transitan por las zonas peatonales en aparatos autorizados, así como la movilidad en bicicleta.
- b) El transporte público colectivo

Para la elaboración del Plan, se deberán tener en cuenta el respectivo de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro e incluirá medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo, por lo que se fomentará la formación en ambas vertientes.

Además, los planes de movilidad deberán ser objeto de un seguimiento que permita evaluar el nivel de implantación de las actuaciones y medidas recogidas en el plan. En todo caso, y sin perjuicio de otras actuaciones, en el plazo de dos años desde su aprobación, las empresas deberán elaborar un informe de seguimiento sobre el nivel de implantación de las actuaciones y medidas del plan, que se repetirá cada dos años durante la vigencia del mismo.

Los planes de movilidad sostenible (y sus revisiones e informes de seguimiento) deberán comunicarse a la autoridad autonómica designada para su incorporación al Espacio de Datos Integrado de Movilidad (EDIM) en el plazo de tres meses desde su adopción.

La Ley prevé ciertas especificidades para determinados sujetos. Por un lado, las entidades con centros de trabajo de más de 1.000 trabajadores, situados en municipios o áreas metropolitanas de más de 500.000 habitantes, las cuales deberán incluir medidas que permitan reducir los desplazamientos en horas punta o durante la jornada, fomentar el uso de medios de transporte de bajas o cero emisiones y servicios de movilidad colaborativa, impulsar la movilidad activa y facilitar la recarga de vehículos eléctricos.

Por otro lado, se regulan los centros que, de acuerdo con los criterios fijados por el Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible y el Ministerio de Trabajo, sean considerados grandes centros de actividad. Esos

deberán disponer de planes de movilidad sostenible y definir los hitos cuantificables que dichos planes deberán alcanzar. Entre los criterios para identificar grandes centros se tendrán en cuenta, entre otros, la superficie del centro, el número de empresas y personas trabajadoras por turno, la afluencia de visitantes o usuarios y la movilidad en días y horas punta. Estos planes de movilidad sostenible deberán tener en cuenta otros instrumentos de planificación de movilidad que puedan ser concurrentes y, en todo caso, estar coordinados, con los planes de movilidad sostenible al trabajo de las empresas que cuenten con ellos en atención a los volúmenes de empleo antedichos.

Dichos planes para grandes centros de actividad deberán aprobarse en el plazo de 18 meses desde la publicación de los criterios, revisarse al menos cada cinco años y contar con la designación de un gestor de movilidad. Asimismo, deberán remitirse a la entidad local correspondiente y registrarse en el EDIM, incluyendo los parámetros e indicadores más relevantes.

Otra de las novedades relevantes que la LMS ha traído al marco regulatorio de las relaciones laborales es la modificación del Estatuto de los Trabajadores, incorporando un párrafo en su artículo 85.1 con el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo. Ese deber es compatible con la obligación de las empresas de elaborar y negociar sus correspondientes Planes de movilidad sostenible y se aplicará en la negociación de los convenios colectivos cuya comisión negociadora se haya constituido a partir de la fecha de entrada en vigor de la Ley de Movilidad Sostenible (es decir, desde el 5 de diciembre de 2025).

Por último, debemos tener en cuenta que la LMS incorpora un régimen propio de infracciones y sanciones ante eventuales incumplimientos de las nuevas obligaciones que resultaría perfectamente compatible con el régimen sancionador que aplica a las relaciones laborales.

¿Cómo negociar el plan de movilidad sostenible obligatorio antes de diciembre de 2026?

Retos, plazos y claves jurídicas

En definitiva, estamos ante nuevas obligaciones de calado para las empresas y ante nuevas exigencias en materia de negociación colectiva que le permite consolidarse, más si cabe, como herramienta que va más allá de la fijación de condiciones salariales o de tiempo de trabajo. Así, la negociación colectiva se ha convertido en un instrumento estratégico, no sólo de política laboral, sino también social que vienen a remover su función normativa clásica, incorporando retos para los negociadores que exigen su adaptabilidad en un entorno regulatorio cada vez más exigente.

A la vista de lo anterior, nuestras recomendaciones pasan por:

1. **Adaptarse sin demora a los cambios normativos y tendencias sociales**, acompañados del correspondiente asesoramiento especializado e incorporando los análisis correspondientes en la planificación estratégica.
2. **Fortalecer el diálogo social**, promoviendo negociaciones basadas en la transparencia y la búsqueda de soluciones equilibradas.
3. **Diseñar estrategias negociadoras proactivas**, que integren las nuevas obligaciones sin comprometer la flexibilidad organizativa.
4. **Invertir en formación especializada**, tanto para equipos directivos como para representantes sindicales.
5. **Implementar sistemas internos de seguimiento y control**, que permitan evaluar el cumplimiento de los planes acordados, su coordinación con otros e ir acometiendo los ajustes correspondientes.

En definitiva, la negociación colectiva se nos presenta una vez más como una oportunidad para reforzar las relaciones laborales y como una herramienta útil para afrontar los retos del presente y del futuro.

“

La movilidad sostenible se consolida como una nueva obligación laboral que obliga a las empresas a negociar, planificar y supervisar sus políticas de desplazamiento al trabajo antes del 5 de diciembre de 2026, bajo un enfoque de cumplimiento, prevención y diálogo social.”



**Beatriz
Ruiz Vela**

Área Laboral KPMG Abogados

02

Actualidad normativa



Normativa laboral



Las **novedades** de este periodo son las siguientes:

Leyes

Ley 1/2026, de 8 de abril (BOE 09/04/2026), integral de impulso de la economía social.

La Ley 1/2026 -con **entrada en vigor**, con carácter general, el día siguiente al de su publicación, esto es, el **10 de abril de 2026**- se dicta con el fin de fortalecer el sector de la “economía social” -definido en el **Plan de Acción Europeo para la Economía Social de 2021** como aquella economía que abarca una serie de **entidades** con diferentes modelos de negocio y organizativos, entre cuyos principios comunes principales, destacan: la **primacía de las personas** y de la **finalidad social o medioambiental** sobre el beneficio; y la reinversión de la mayoría de las ganancias y los excedentes para realizar actividades en favor de los miembros/usuarios (“interés colectivo”) o de la sociedad en general (“interés general”).

Con el fin de potenciar la participación tecnológica y adaptar a la nueva realidad económica el marco normativo de este sector, la Ley 1/2026 modifica varias normas:

I. Entre las novedades incluidas en la **Ley 27/1999, de Cooperativas** destacan las siguientes:

- Se modifica el concepto de “cooperativa” para denominar a aquella sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para realizar actividades económicas, encaminadas a satisfacer sus comunes necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales, mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática, con participación económica de las personas socias, autonomía e independencia, educación, formación e información; cooperación entre cooperativas e interés por la comunidad, conforme a los principios formulados por la alianza cooperativa internacional.
- La sociedad cooperativa fijará su domicilio social dentro del territorio español, en el lugar donde realice principalmente su actividad o centralice su gestión administrativa y dirección.
- **Si así lo prevén sus estatutos**, las cooperativas podrán tener una web corporativa -donde constará el **domicilio social** y los **datos identificativos y registrales**- como portal que permitirá el acceso a las personas socias a través de internet a la información y, en su caso, a la sede electrónica de la sociedad.

Normativa laboral

Leyes (continuación)

La página web corporativa (nuevo art. 3 *bis*) **servirá para dar publicidad a los anuncios, actos y acuerdos previstos en la ley y en sus estatutos** y, desde el **10 de abril de 2027** se establece como obligación que **todas** las cooperativas de **más de 500 personas socias** tengan una página web corporativa.

- Las comunicaciones entre la cooperativa y las personas socias, incluida la remisión de documentos, solicitudes e información, podrán realizarse por medios electrónicos **siempre que** dichas comunicaciones hubieran sido (i) **aceptadas** por la persona socia y (ii) estén **previstas** en sus estatutos (nuevo art. 3 *ter*).

- Las cooperativas **garantizarán la igualdad de trato y de oportunidades** entre las personas socias en su actividad societaria y empresarial nuevo (art. 12 *bis*).

- Concretamente, las **cooperativas de trabajo asociado** podrán proceder a la elaboración e implantación de un Plan de igualdad cooperativo, **de aplicación exclusiva a sus personas socias trabajadoras**, cuya regulación se detalla en un nuevo art. 83 *bis*.

II. Se reforma **Ley 44/2007**, relativa a las **empresas de inserción** para incluir ciertas cuestiones:

- Se simplifica el objeto de la Ley, que será la promoción de la inserción laboral de las personas expuestas a factores de riesgo de vulnerabilidad o exclusión social, a través de la regulación de las empresas de inserción con un régimen jurídico propio, la implantación de un conjunto de medidas para su fomento y promoción, en consideración a los fines y principios que les son propios, así como la regulación de las particularidades de la relación laboral de las personas trabajadoras en inserción.

- Se modifica la definición de “empresa de inserción” para incluir como tal a aquella sociedad mercantil, laboral o sociedad cooperativa legalmente constituida que, estando debidamente calificada por los organismos competentes, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, y cuyo objeto o finalidad estatutaria sea la integración en el mercado de trabajo ordinario de las personas trabajadoras expuestas a factores de vulnerabilidad y/o exclusión social o incluidas en alguno de los colectivos del art. 2 de la Ley.

- Asimismo, a los requisitos previstos para la obtención de la calificación de “empresa de inserción”, se añaden ciertas precisiones como la de estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras. Esta participación será del 100% del capital social para las sociedades mercantiles. En el caso de sociedades cooperativas y sociedades laborales, dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sea de aplicación a las personas socias colaboradoras o asociadas.

Entre otras cuestiones, también se actualiza la **Ley 5/2011, de Economía Social** para reformular el Catálogo de Entidades de Economía Social que pasa a consignarse como una herramienta estatal de carácter estadístico.

Normativa laboral

Reales Decretos

[REAL DECRETO 325/2026, de 22 de abril](#)

(BOE 23/04/2026), por el que se modifica el Real Decreto 581/2017, de 9 de junio, por el que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 2013/55/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013, por la que se modifica la Directiva 2005/36/CE relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales y el Reglamento (UE) n.º 1024/2012 relativo a la **cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior (Reglamento IMI), en relación con los requisitos mínimos de formación para las profesiones de enfermería responsable de cuidados generales, odontología, farmacia y veterinaria.**

[REAL DECRETO 416/2026, de 27 de mayo](#)

(BOE 28/05/2026), 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.** Este Real Decreto -cuya entrada en vigor está prevista a los 3 meses después de su publicación en el BOE- pretende cumplir el mandato del RD-ley 11/2024 (para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo) en el marco de la reforma de pensiones.

El Reglamento tiene por objetivo facilitar a los pensionistas de jubilación que lo deseen, la posibilidad de reincorporarse a la actividad, y compatibilizar el percibo del importe de su pensión con un trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial o, como novedad, con la realización de una actividad por cuenta propia.

Entre los puntos principales de este Real Decreto, destacan los siguientes:

- La compatibilidad no se prevé solo con el trabajo por cuenta ajena, a tiempo parcial. Como novedad, podrán acogerse quienes quieran desarrollar una actividad por cuenta propia como autónomos, siempre que no hayan estado dados de alta como autónomos en los 3 años anteriores a la fecha de jubilación.

- Se aplicará a todos los regímenes de Seguridad Social, a excepción de los regímenes especiales de los funcionarios Civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas y del personal al servicio de la Administración de Justicia.
- Una vez reconocida la pensión, se podrá acceder en cualquier momento. Es decir, no será necesario esperar un periodo mínimo desde la jubilación para solicitar la jubilación flexible.
- Para los pensionistas que compatibilicen con una actividad por cuenta ajena a tiempo parcial, la horquilla para la realización de esta jornada se abre del 33% al 80% (antes, del 25% al 75%).
- La cuantía de la pensión, con relación a la de un trabajador a tiempo completo, se reducirá en proporción inversa a la disminución de la jornada de trabajo.
- Con el objetivo de incentivar el retorno al mercado de trabajo, se incluye como novedad que, cuando se acceda a la jubilación flexible pasados al menos 6 meses desde la jubilación, el pensionista percibirá un porcentaje adicional de pensión, que variará del modo siguiente:
 - las jornadas a tiempo parcial entre el 55 y el 80%: incrementarán el importe de la pensión en un 25% adicional; y
 - las jornadas a tiempo parcial igual o superior al 33%, pero inferiores al 55%: incrementarán el importe de la pensión en un 15% adicional.
- En el caso del trabajo autónomo, el pensionista podrá percibir hasta 25% de la pensión mientras desarrolla la actividad compatible.
- Durante el periodo de jubilación flexible, el trabajador seguirá teniendo la condición de pensionista, a efectos de asistencia sanitaria y protección social.

Normativa laboral

Reales Decretos (continuación)

- Asimismo, el pensionista que haya accedido de forma involuntaria a una jubilación anticipada, cuando regrese a la jubilación plena desde la jubilación flexible, verá mejorada su pensión inicial al recalcularse su base reguladora y el porcentaje aplicable, según el periodo de cotización acreditado.

Resoluciones

RESOLUCIÓN de 31 de marzo de 2026

(BOE 08/05/2026), de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que 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**.

RESOLUCIÓN de 29 de mayo de 2026

(BOE 04/06/2026), de la Subsecretaría, por la que se publica el **Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social y el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, para la cesión de información en materia de afiliación**.

Ordenes Ministeriales

ORDEN ISM/541/2026, de 27 de mayo

(BOE 01/06/2026), por la que se modifica la Orden ISM/903/2020, de 24 de septiembre, por la que se regulan las notificaciones y comunicaciones electrónicas en el ámbito de la Administración de la Seguridad Social.

03

Sentencias de interés



Jurisprudencia⁺

Algunas de las sentencias más **relevantes** de este periodo son las siguientes:

Tribunal Supremo

PRIMA DE ASISTENCIA: INCIDENCIA DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS Y LAS SITUACIONES DE IT

El Tribunal Supremo aclara el régimen de devengo de una prima de asistencia prevista en convenio colectivo, distinguiendo entre permisos retribuidos —en los que debe abonarse como parte de la retribución ordinaria— y situaciones de incapacidad temporal, en las que no procede su percepción al tratarse de una suspensión del contrato de trabajo.

Sentencia del TS, Sala Cuarta, de lo Social, de 28 de mayo de 2026 (Rec. 155/2015)

La sentencia analiza si las personas trabajadoras tienen derecho a percibir la prima de asistencia prevista en un convenio colectivo en dos supuestos muy concretos: (i) durante el disfrute de permisos retribuidos y (ii) en situaciones de incapacidad temporal (IT).

Para resolver la controversia, el Tribunal Supremo parte de una distinción clave entre dos figuras jurídicas: por un lado, la suspensión del contrato de trabajo —propia de la incapacidad temporal— y, por otro, los permisos retribuidos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

En relación con la incapacidad temporal, nuestro Alto Tribunal concluye que no procede el abono de la prima de asistencia, puesto que durante estos periodos se produce la suspensión del contrato, lo que implica la exoneración recíproca de las obligaciones de trabajar y remunerar el trabajo. En consecuencia, no existe devengo salarial, siendo sustituido, en su caso, por las prestaciones de Seguridad Social y las posibles mejoras convencionales.

Por el contrario, respecto de los permisos retribuidos, el Tribunal Supremo sostiene que estos deben abonarse incluyendo la totalidad de los conceptos salariales asociados a la actividad laboral ordinaria, lo que se extiende a la prima de asistencia prevista en el convenio colectivo. Considera que dicha prima tiene naturaleza salarial y forma parte del mínimo retributivo indisponible, por lo que no puede ser suprimida por la negociación colectiva cuando se trata de ausencias legalmente configuradas como retribuidas.

Asimismo, el Alto Tribunal rechaza que la finalidad de combatir el absentismo o la existencia de mejoras convencionales puedan justificar la exclusión de este tipo de conceptos salariales durante el disfrute de permisos retribuidos, recordando que el ejercicio de derechos legalmente reconocidos no puede implicar una merma retributiva.

Jurisprudencia

(continuación)

En consecuencia, la sentencia declara el derecho de las personas trabajadoras a percibir la prima de asistencia durante los permisos retribuidos, mientras que desestima dicho derecho en los supuestos de incapacidad temporal, estableciendo así una doctrina relevante en materia de complementos salariales vinculados a la asistencia y su compatibilidad con el marco legal y convencional.

Jurisprudencia

Audiencia Nacional

DESCANSO SEMANAL Y FESTIVOS: COINCIDENCIA ENTRE FESTIVO Y DÍA DE LIBRANZA EN EL SECTOR CONTACT CENTER

La Audiencia Nacional analiza la práctica empresarial consistente en no compensar los festivos laborales que coinciden con el descanso semanal y resuelve un conflicto colectivo planteado en el ámbito del sector de contact center.

Sentencia de la AN, Sala de lo Social 88/2026, de 19 de mayo de 2026

La sentencia tiene por objeto un conflicto colectivo de ámbito estatal promovido por distintas organizaciones sindicales frente a la asociación empresarial del sector contact center, en relación con la práctica consistente en considerar como disfrutados los días festivos que coinciden con el descanso semanal —en particular, el sábado— de las personas trabajadoras que prestan servicios de lunes a viernes o de lunes a sábado.

Las demandas planteadas solicitan que se declare el derecho de las personas trabajadoras a que los festivos no puedan ser absorbidos por el descanso semanal, así como la obligación empresarial de conceder un día adicional de descanso cuando se produzca dicha coincidencia y de compensar los festivos no disfrutados con efectos retroactivos.

Con carácter previo, la Sala resuelve diversas excepciones procesales planteadas por la parte demandada, referidas a la legitimación activa, falta de acción e inadecuación de procedimiento, que son desestimadas.

En cuanto al fondo del asunto, la resolución examina la regulación

aplicable en materia de descanso semanal y festivos laborales, así como la doctrina del Tribunal Supremo sobre el solapamiento entre ambos.

La Sala recoge que el conflicto se produce en el contexto de trabajadores con jornada habitual de lunes a viernes o de lunes a sábado, cuyos días de descanso semanal pueden coincidir con días festivos, generándose un solapamiento entre ambos.

Asimismo, se analiza la normativa del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores relativa al descanso semanal y a los días festivos, así como las previsiones del convenio colectivo sectorial en relación con la jornada anual, distribución del tiempo de trabajo y calendario laboral.

La sentencia declara que la práctica empresarial consistente en no compensar los festivos coincidentes con el descanso semanal no se ajusta a Derecho, y reconoce el derecho de las personas trabajadoras afectadas a que dichos festivos no se consideren disfrutados cuando se solapen con el descanso semanal.

Jurisprudencia

(continuación)

En consecuencia, establece la obligación empresarial de conceder un día adicional de descanso efectivo por cada festivo que coincida con el descanso semanal, indicando que dicha compensación debe disfrutarse en un periodo no superior a 14 días.

Asimismo, se reconoce la obligación de compensar los festivos no disfrutados con efectos retroactivos dentro del periodo no prescrito.

Jurisprudencia

Tribunal Supremo

COMUNICACIÓN DIGITAL

Una herramienta digital impuesta por la empresa como única forma de comunicación con RRHH -excluyendo canales alternativos- si limita la comunicación, en lugar de facilitarla, es contraria a Derecho.

Sentencia del TS, Sala Cuarta, de lo Social, de 22 de abril de 2026 (Rec. 73/2025)

En este caso, la cuestión controvertida consiste en determinar si la empresa puede, en ejercicio de su poder de dirección y organización, imponer una herramienta digital como fórmula única de comunicación con RRHH, excluyendo cualquier canal alternativo o si, por el contrario, tal imposición vulnera los derechos de las personas trabajadoras cuando concurren limitaciones en el funcionamiento del sistema.

La Sentencia trae causa de un conflicto colectivo suscitado en una empresa del sector “contact center” que, mediante comunicación de 17 de junio de 2024, implantó una herramienta digital como vía única para la comunicación, y entrega de documentación, de las personas trabajadoras con el departamento de recursos humanos (RRHH), deshabilitando el uso del correo electrónico y los canales presenciales.

Diversas organizaciones sindicales impugnaron ante la Audiencia Nacional la decisión empresarial que declaró nula y sin efecto la comunicación controvertida, y el derecho de los trabajadores -y de su representación legal- a remitir a la

empresa los partes de baja, justificantes de ausencia, excedencias, anticipos y solicitudes similares a través de cualquier medio válido en derecho, incluido el correo electrónico y los canales presenciales.

Impugnada en casación por la empresa esta decisión, el Tribunal Supremo parte de que el empresario puede, conforme al art. 20 ET, establecer herramientas digitales para canalizar la comunicación con la plantilla.

No obstante, razona que **la imposición de una única herramienta resulta contraria a Derecho** cuando -como sucede en el caso-, el sistema presenta **deficiencias relevantes** -entre ellas, no permite a las personas trabajadoras adjuntar directamente documentación desde los medios disponibles en el centro de trabajo, obligando a recurrir a dispositivos personales, genera incidencias y retrasos en la tramitación de solicitudes-; y, en términos generales, **dificulta y restringe la comunicación, en lugar de facilitarla**.

Jurisprudencia⁺

(continuación)

Por lo expuesto, el Tribunal Supremo concluye que, aun siendo legítima la implantación de la herramienta como canal principal, no puede erigirse en medio exclusivo de comunicación cuando concurren tales limitaciones, debiendo mantenerse la posibilidad de utilizar otros canales como el correo electrónico o la atención presencial, sin perjuicio de que la empresa pueda establecer restricciones en supuestos excepcionales.

Jurisprudencia⁺

Tribunal Supremo

PERMISO RETRIBUIDO POR FUERZA MAYOR

El TS aclara que, por mandato legal, el permiso de ausencia a causa de fuerza mayor, por motivos familiares urgentes, es retribuido por las horas equivalentes a cuatro días al año.

Sentencia del TS, Sala Cuarta, de lo Social, de 17 de abril de 2026 (Rec. 111/2024)

En este asunto, la cuestión a resolver consiste en determinar si el permiso que reconoce el art. 37. 9 ET -relativo al derecho a ausentarse del trabajo por motivos familiares urgentes, relacionados con enfermedad o accidente de familiares o convivientes, que hagan indispensable la presencia inmediata- es retribuido por efecto directo de la propia norma legal que lo establece, o si, por el contrario, solo será retribuido en el caso de que así se pacte en el convenio colectivo o en acuerdo de empresa.

En el caso controvertido, no hay convenio colectivo, ni pacto de empresa que lo regule.

Concretamente, el art. 37.9 ET-introducido por el Real Decreto-ley 5/2023- dispone:

"La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia".

El TS califica de "defectuosa" la redacción del precepto legal, y afirma que la interpretación correcta es la que realiza la sentencia de instancia, que acoge acertadamente los criterios del art. 3.1 del Código Civil, al disponer que "*Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas*".

Jurisprudencia⁺

(continuación)

Para interpretar el art. 37.9 ET, el Alto Tribunal atiende a su tenor literal, a los antecedentes legislativos, y a la Exposición de Motivos del RD-ley 5/2023, que transpone la Directiva (UE) 2019/1158, y señala que *“la Directiva va más allá del establecimiento de permisos y otorga una relevancia especial a la adaptación de condiciones de trabajo, introduciendo con rotundidad la dimensión de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres”,* y que *“la intención del legislador no es otra que la de remitirse de esta forma al régimen legal ordinario de ordenación de fuentes de la relación laboral contemplado en el art. 3 ET, imponiendo como mínimo de derecho necesario una duración retribuida del permiso por las horas equivalentes a cuatro días al año”.*

Ello sin perjuicio de que los convenios o acuerdos colectivos pueden concretar el cómputo, justificación, alcance o mejora del permiso, pero no suprimir su carácter retribuido ni subordinarlo a pacto expreso.

Por lo expuesto, el Tribunal Supremo resuelve el debate interpretativo y desestima el recurso de casación

interpuesto contra la sentencia de la Audiencia Nacional que declara el carácter retribuido de las ausencias por fuerza mayor de hasta 4 días al año reguladas en el art. 37.9 ET.

Jurisprudencia

Tribunal Supremo

REGISTRO HORARIO

En los casos de registro horario predeterminado, si el trabajador aporta indicios suficientes de que el horario se incumple, quien debe probar la jornada real realizada (incluidas horas extras) es el empresario.

Sentencia del TS, Sala Cuarta, de lo Social, de 15 de abril de 2026 (Rec. 674/2025)

Este asunto parte de un litigio entablado por un trabajador que reclamó a su empresa cierto importe por exceso de jornada durante los años 2021 y 2022, alegando la realización de numerosas horas extraordinarias.

En el proceso de instancia quedó acreditado que la empresa no llevaba de forma continuada el registro de jornada, aunque sí constaban algunos registros parciales, y también que existía un horario individualizado, concreto y conocido por las partes. El juzgado reconoció 1.000 euros (más los intereses de demora) por horas extraordinarias, cantidad aceptada por la empresa, y rechazó el resto de la reclamación, al no considerar probadas mayores jornadas. Tal decisión fue confirmada en suplicación ante el TSJ de Castilla-La Mancha.

En sede de casación, la cuestión controvertida se centra en decidir si, en los procesos de reclamación de la retribución de horas extraordinarias, el incumplimiento por parte del empresario de la obligación de llevar un registro diario de jornada (34.9 ET) implica una **inversión** automática de la **carga de la prueba** que no exige al trabajador la previa aportación de indicios sobre la

realización de las horas extra que afirma haber efectuado o si, por el contrario, tal inversión sólo opera cuando existe una base indiciaria suficiente aportada por el trabajador.

Respecto a las **reglas jurídicas** sobre **distribución de la carga probatoria**, el TS argumenta que el art. 34.9 ET impone al empresario la obligación de garantizar un registro diario de jornada, y recuerda la función probatoria que dicho registro cumple, conforme a la normativa interna y a la doctrina del TJUE.

Sin embargo, precisa que **no cabe establecer una consecuencia única** para todos los supuestos, sino que deben diferenciarse **dos escenarios**:

(i) cuando **no existe un horario regular prefijado**; y

(i) cuando -como en el caso enjuiciado- **existe un horario fijo, individualizado y conocido por ambas partes**.

Jurisprudencia⁺

(continuación)

En este segundo supuesto, el TS afirma que **la falta de registro no determina automáticamente** que deban tenerse por **ciertas las horas alegadas por el trabajador**. Lo que debe **acreditarse** son los **excesos sobre ese horario** predeterminado -no toda la jornada realizada- y, para ello, **el trabajador** ha de **aportar**, al menos, **indicios suficientes** de que dicho horario no se cumplía o no se ajustaba a la realidad.

Sólo si se ofrece esa **prueba indiciaria**, la ausencia de registro desplaza **al empresario la carga de probar la jornada efectivamente realizada**.

El TS declara que no puede colocarse al empleador en la necesidad de acreditar hechos negativos de casi imposible prueba si la parte actora no ha aportado previamente una base mínima que sustente su pretensión y, aplicando esta doctrina al caso, considera que, aunque la demanda detallaba las horas cuya retribución se reclamaba, no bastaba la mera afirmación unilateral del trabajador, ya que existía un horario fijo conocido por ambas partes y no se aportó una prueba indiciaria suficiente de sus incumplimientos.

Concluye el TS **desestimando el recurso de casación** para la unificación de doctrina, y **confirma la sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha** y declara **su firmeza**.

Jurisprudencia

Tribunal Supremo

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y ENTRADA EN LOS DOMICILIOS SOCIALES DE LAS EMPRESAS QUE SON AL MISMO TIEMPO CENTROS DE TRABAJO

El Tribunal Supremo establece que la entrada de la Inspección de Trabajo en un espacio que constituye simultáneamente domicilio social y centro de trabajo requiere autorización judicial previa, incluso aunque no se practique registro ni intervención de documentación.

Sentencia del TS, Sala Tercera, de lo Contencioso-Administrativo, de 14 de abril de 2026 (Rec. 3188/2025)

La sentencia analiza si la actuación de la Inspección de Trabajo, realizada con el auxilio de la Policía Nacional y consistente en la entrada en las dependencias de una empresa que constituyen al mismo tiempo domicilio social y centro de trabajo sin autorización judicial ni consentimiento del titular, vulnera el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio reconocido en el artículo 18.2 de la Constitución.

El Tribunal Supremo parte de una premisa esencial: el derecho a la inviolabilidad del domicilio no se limita a las personas físicas, sino que también se extiende —aunque con matices— a las personas jurídicas, en la medida en que protege aquellos espacios en los que se desarrolla su actividad y se custodian documentos y elementos sensibles de la organización.

A partir de ello, el Alto Tribunal analiza la compatibilidad entre esta garantía constitucional y las facultades de acceso reconocidas a la Inspección de Trabajo. En particular, se pronuncia sobre si dicha entrada puede realizarse sin autorización

judicial cuando el espacio inspeccionado no es abierto al público y coincide con el domicilio social de la empresa.

La sentencia concluye que la autorización judicial es exigible con carácter previo a cualquier entrada en el domicilio de las personas jurídicas, incluso cuando no se lleve a cabo registro o incautación de documentación, rechazando el criterio según el cual la exigencia de autorización dependería de las actuaciones posteriores de la Inspección.

Asimismo, el Tribunal Supremo analiza la situación particular de los espacios que simultáneamente constituyen domicilio social y centro de trabajo, señalando que, en principio, la protección constitucional se extiende a todo el inmueble. No obstante, admite como posible excepción aquellos supuestos en los que exista una separación física clara entre la zona de oficinas (domicilio) y la zona productiva (centro de trabajo), siempre que la autoridad limite expresamente su actuación a esta última desde el inicio.

Jurisprudencia

(continuación)

En el caso concreto, al no concurrir dicha separación ni haberse delimitado el alcance de la actuación inspectora, el Tribunal Supremo declara que la entrada se realizó sin cobertura jurídica suficiente, constituyendo una vía de hecho y vulnerando el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio.

La sentencia fija así doctrina relevante sobre los límites de la actuación inspectora, reforzando las garantías constitucionales en el ámbito empresarial y recordando la necesidad de articular adecuadamente los mecanismos de acceso a los centros de trabajo cuando estos coinciden con el domicilio social de la empresa.

04

Convenios colectivos



Convenios colectivos

Las **novedades** de este periodo son las siguientes:

Sector de granjas avícolas y otros animales

[Acta del acuerdo de aprobación de las Tablas Salariales provisionales para el año 2026 del Convenio Colectivo, de granjas avícolas y otros animales](#) (BOE 06/04/2026)

Cód. de Convenio

99002415011982

Sector de reforma juvenil y protección de menores

[Acuerdo retributivo específico del “Complemento Equiparador Autonómico Gallego” y las tablas salariales para el periodo 2026- 2029, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Galicia, del V Convenio Colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores](#) (BOE 21/05/2026).

Cód. de Convenio

99016175011900

Sector de la Industria láctea y sus derivados

[Acta de la Comisión Paritaria que aprueba las Tablas Salariales definitivas de 2025 y las provisionales del año 2026, del Convenio Colectivo estatal para las industrias lácteas y sus derivados](#) (BOE 22/04/2026)

Cód. de Convenio

99003175011981

Sector de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas

[Acta de la Comisión negociadora de aprobación de tablas salariales para el año 2026 del Convenio colectivo general del sector de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas](#) (BOE 22/05/2026)

Cód. de Convenio

99011925012000

Sector de la marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia

[Acuerdo parcial aprueba las Tablas Salariales para el año 2026 del Convenio Colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia](#) (BOE 24/04/2026)

Cód. de Convenio

99003385011981

Convenios colectivos

Sector empresas de seguridad

[Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad 2026-2030](#) (BOE 18/04/2026)

Cód. de Convenio

99004615011982

Sector autoescuelas

[XXIV Convenio colectivo nacional de autoescuelas](#) (BOE 18/04/2026)

Cód. de Convenio

99000435011982

Sector de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública

[Acta de la Comisión paritaria, que aprueba la actualización de las Tablas Salariales del XIX Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública](#) (BOE 24/04/2026)

Cód. de Convenio

99001355011983

Sector de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones

[Acta de la Comisión Paritaria que actualiza el Anexo salarial de 2026, del II Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones](#) (BOE 02/05/2026)

Cód. de Convenio

99100265012021

Sector de industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales

[XXIII Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales](#) (BOE 02/05/2026)

Cód. de Convenio

99002045011981

Convenios colectivos

Sector de derivados del cemento

[Acta que aprueba la tabla salarial definitiva de remuneraciones mínimas sectoriales para 2025 y la tabla salarial base de 1 de enero de 2026 del IX Convenio Colectivo general del sector de derivados del cemento](#) (BOE 09/05/2026)

Cód. de Convenio

99010355011996

Sector de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España

[Acuerdo de modificación parcial del Convenio Colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España](#) (BOE 20/05/2026)

Cód. de Convenio

99100115012012

Sector de la Construcción

[Acuerdo de modificación del VIII Convenio Colectivo General del sector de la construcción](#) (BOE 12/05/2026)

Cód. de Convenio

99005585011900

Sector de empresas del comercio de flores y plantas

[Acuerdo de Incremento Salarial y Tablas para el año 2026 del XVIII Convenio Colectivo estatal para las empresas del comercio de flores y plantas](#) (BOE 20/05/2026)

Cód. de Convenio

99001125011982

Oficinas KPMG en España

A Coruña

Calle de la Fama, 1
15001 A Coruña
T: 981 21 82 41
Fax: 981 20 02 03

Alicante

Muelle de Levante, 8
Planta Alta
03001 Alicante
T: 965 92 07 22
Fax: 965 22 75 00

Barcelona

Torre Realia
Plaça de Europa, 41
08908 L'Hospitalet de Llobregat
Barcelona
T: 932 53 29 00
Fax: 932 80 49 16

Bilbao

Torre Iberdrola
Plaza Euskadi, 5
48009 Bilbao
T: 944 79 73 00
Fax: 944 15 29 67

Girona

Edifici Sèquia
Sèquia, 11
17001 Girona
T: 972 22 01 20
Fax: 972 22 22 45

Las Palmas de Gran Canaria

Bravo Murillo, 22
35003 Las Palmas de Gran Canaria
T: 928 32 32 38
Fax: 928 31 91 92

Madrid

Torre de Cristal
Paseo de la Castellana, 259 C
28046 Madrid
T: 91 456 34 00
Fax: 91 456 59 39

Málaga

Marqués de Larios, 3
29005 Málaga
T: 952 61 14 60
Fax: 952 30 53 42

Oviedo

Ventura Rodríguez, 2
33004 Oviedo
T: 985 27 69 28
Fax: 985 27 49 54

Palma de Mallorca

Edificio Reina Constanza
Calle de Porto Pi, 8
07015 Palma de Mallorca
T: 971 72 16 01
Fax: 971 72 58 09

Pamplona

Edificio Iruña Park
Arcadio M. Larraona, 1
31008 Pamplona
T: 948 17 14 08
Fax: 948 17 35 31

San Sebastián

Avenida de la Libertad, 17-19
20004 San Sebastián
T: 943 42 22 50
Fax: 943 42 42 62

Sevilla

Avda. de la Palmera, 28
41012 Sevilla
T: 954 93 46 46
Fax: 954 64 70 78

Valencia

Edificio Mapfre
Paseo de la Almeda, 35
46023 Valencia
T: 963 53 40 92
Fax: 963 51 27 29

Vigo

Plaza Compostela, 20
36201, Vigo
T: 986 22 85 05
Fax: 986 43 85 65

Zaragoza

Centro Empresarial de Aragón
Avda. Gómez Laguna, 25
50009 Zaragoza
T: 976 45 81 33
Fax: 976 75 48 96



Contactos

Francisco Fernández Díez

Socio responsable del área Laboral
KPMG Abogados
franciscofernandez@kpmg.es

David Martínez Saldaña

Socio responsable del Área Laboral en Cataluña y Baleares
KPMG Abogados
davidmartinez7@kpmg.es

Francisco Artacho Sánchez

Socio del área Laboral
KPMG Abogados
fartacho@kpmg.es

Eduardo Pérez Martínez

Associate Director del área Laboral
KPMG Abogados
joseeduardomartinez@kpmg.es

Este documento se ha elaborado con la colaboración del equipo de Knowledge y el área de Laboral de KPMG Abogados.

kpmgabogados.es

kpmg.es



© 2026 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

KPMG y el logotipo de KPMG son marcas registradas de KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía.

La información aquí contenida es de carácter general y no va dirigida a facilitar los datos o circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no podemos garantizar que siga siéndolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Por tal motivo, cualquier iniciativa que pueda tomarse utilizando tal información como referencia, debe ir precedida de una exhaustiva verificación de su realidad y exactitud, así como del pertinente asesoramiento profesional.