



# Newsletter Derecho Laboral

Mayo 2026

**forv/s**  
**mazars**

**Normativa:** Se publica el sistema de formación, autoevaluación y certificación de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) para las personas trabajadoras del hogar familiar.

El pasado 16 de mayo de 2026 entró en vigor, la Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal, que establece un sistema formalizado de formación, autoevaluación y certificación en materia de PRL.

La obligación preventiva y de formación de las personas trabajadoras del hogar ya venía establecida en el Real Decreto 893/2024, que regula la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras del hogar familiar, estableciendo derechos claros para los empleados y obligaciones específicas para los empleadores.

Sin embargo, éste establecía que dichas obligaciones no serían exigibles hasta seis meses después de que se publicara la herramienta de prevención de riesgos. Además, se establecía que la vigilancia de la salud dependía del sistema sanitario y que la formación dependía de una Resolución del SEPE.

La mencionada Resolución, indica que las actividades formativas de PRL se centrarán en 7 áreas precisas (con prioridad en las 5 primeras por mayor riesgo):

- Limpieza
- Cocina
- Conducción
- Cuidados de personas
- Trabajo nocturno/interno
- Mascotas
- Jardinería

Asimismo, se establece que la plataforma de formación online será eFundae; que tendrá un sistema de autoevaluación integrado a través de controles periódicos y certificaciones en dos niveles: (1) certificado de participación: con un 75% de seguimiento -controles realizados- y (2) diploma de aprovechamiento: con un 75% de controles superados.

Así, los empleadores deberán disponer de esta formación para sus empleados del hogar para cumplir con la normativa laboral básica a día de hoy.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la Resolución.

**Jurisprudencia:** El Tribunal Supremo establece que la entrada de la Inspección de Trabajo en el domicilio social, que también es centro de trabajo, necesita de autorización judicial previa.

La Sala de lo Contencioso-Administrativo fija doctrina sobre la entrada de la Inspección de Trabajo, declarando que es exigible autorización judicial previa para la entrada, incluso aunque no se practique registro ni aprehensión de documentos o archivos.

El supuesto enjuiciado consistió en que la Inspección de Trabajo, junto con la Policía Nacional entraron en las dependencias de una empresa – que consistían en una nave industrial, que era tanto domicilio social como centro de trabajo – fruto de una investigación relativa a las altas y bajas que se estaban realizando contra otra mercantil.

Desde la perspectiva casacional, el conflicto estaba en determinar si es compatible el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio, establecido en el artículo 18.2 de la Constitución, frente a las facultades otorgadas a los inspectores de trabajo, recogidas en el artículo 13.1 de la Ley 23/20215 de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En este sentido, el Alto Tribunal resuelve que el artículo 13.1 anteriormente mencionado no establece expresamente la facultad de entrar discrecionalmente en el domicilio social de la empresa, dado que lo contrario resultaría inconstitucional. De esta manera, exigir a la Inspección de Trabajo que solicite una autorización previa al registro en ningún caso supondría minorar sus facultades.

En todo caso, la Sala remarca que el ámbito protegido por la inviolabilidad del domicilio es el domicilio social, y no el centro de trabajo, por lo que, incluso

compartiendo espacio, si existiera una separación física apreciable entre la zona de oficinas del domicilio social y la zona de centro de trabajo, la entrada limitada a esta última no estaría constitucionalmente necesitada de autorización judicial.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la sentencia.

**Jurisprudencia:** Un festivo posterior a vacaciones no absorbe ni se convierte en día de vacaciones.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo establece que, cuando un día festivo coincide con el día de reincorporación de la persona trabajadora después del periodo de vacaciones, dicho día festivo es festivo a todos los efectos.

La Sentencia núm. 2063/2026, de 27 de abril de 2026, resuelve un conflicto colectivo en la empresa Marktél, relativo al cómputo de vacaciones. La empresa consideraba que, si tras un periodo de vacaciones había un día festivo, este debía contarse también como día de vacaciones hasta la reincorporación efectiva del trabajador. El sindicato UGT impugnó esta práctica, solicitando su nulidad. La Audiencia Nacional estimó la demanda y declaró que esta práctica vulneraba el derecho a vacaciones, lo que llevó a la empresa a interponer recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

En la Sentencia se confirma que el día festivo inmediatamente posterior al periodo de vacaciones no puede computarse como día de vacaciones, ya que ni el convenio colectivo ni la normativa permiten transformar un festivo en día vacacional. Las vacaciones finalizan cuando corresponde, y el trabajador mantiene su derecho a disfrutar el festivo como tal.

De esta manera, el Tribunal Supremo desestima íntegramente el recurso de la empresa y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional. También valida la multa por temeridad impuesta a la empresa, al considerar que defendió una posición jurídicamente infundada.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la sentencia.

**Jurisprudencia:** La Audiencia Nacional establece que, si un festivo coincide con el día de descanso, éste no se pierde: debe compensarse con otro día libre.

La Audiencia Nacional analiza si las empresas pueden no compensar los festivos que caen en sábado (día de descanso habitual en el sector Contact Center) al denunciar los sindicatos que esta práctica hace perder días de descanso a los trabajadores.

El supuesto enjuiciado recoge una práctica muy extendida en el sector de Contact Center: cuando un festivo cae en sábado (día en que muchos trabajadores descansan), las empresas no dan ningún día extra a cambio. Varios sindicatos llevaron este tema a los tribunales porque entendían que así se estaba haciendo perder un derecho a los trabajadores. La patronal intentó evitar el fondo del juicio con argumentos formales, pero el tribunal los rechazó.

La Audiencia Nacional recuerda que el descanso semana y los festivos son dos derechos diferenciados por lo que no puede solaparse su disfrute sin consecuencias. Si coinciden, el trabajador en realidad pierde un día de descanso efectivo, lo que no es legal. Por eso, siguiendo lo que ya ha dicho el Tribunal Supremo, concluye que estos casos deben compensarse. Además, deja claro que esto también aplica a trabajadores que solo trabajan de lunes a viernes, no solo a quienes tienen turnos rotatorios.

En la Sentencia se reconoce el derecho a la compensación y declara ilegal que no se compensen estos festivos, estableciendo que cuando un festivo coincide con el día de descanso, la empresa debe dar otro día libre a cambio, normalmente en un plazo razonable (como dentro de las dos semanas siguientes).

## **Jurisprudencia:** El Tribunal Supremo reconoce como accidente laboral el fallecimiento por infarto de una trabajadora en régimen de teletrabajo.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo fija doctrina sobre la aplicación de la presunción de laboralidad en supuestos de teletrabajo, declarando que un infarto sufrido en el domicilio durante la prestación de servicios puede calificarse como accidente de trabajo, incluso en contextos de horario flexible y ausencia de un control horario exhaustivo por parte de la empresa.

El supuesto enjuiciado consistió en el fallecimiento de una trabajadora que prestaba servicios en modalidad de teletrabajo para una empresa de consultoría, con un sistema de horario flexible entre las 9:00 y las 19:00 horas. La trabajadora sufrió un infarto agudo de miocardio en su domicilio, siendo hallada sin vida posteriormente por su hijo. La autopsia situó el fallecimiento en torno a las 15:00 horas y constató que la trabajadora tenía el estómago vacío.

La controversia jurídica se centró en determinar si el fallecimiento podía considerarse accidente de trabajo conforme a la presunción prevista en el artículo 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social, que presume laborales las lesiones producidas durante el tiempo y en el lugar de trabajo, o si, por el contrario, debía calificarse como contingencia común al no haberse acreditado de manera concluyente que el infarto se produjera durante tiempo efectivo de trabajo.

En este sentido, el Alto Tribunal concluye que la presunción de laboralidad también resulta aplicable en situaciones de teletrabajo, al no existir ninguna exclusión normativa para esta modalidad de prestación de servicios. Asimismo, destaca que, cuando el trabajo se desarrolla desde el domicilio, el elemento espacial no suele plantear controversia, desplazándose el debate al elemento temporal, es decir, a si el accidente ocurrió efectivamente durante la jornada laboral.

La Sala considera especialmente relevante que la trabajadora tenía una jornada determinada, aunque flexible, que no existía constancia de que hubiera iniciado pausa para comer ni finalizado su jornada a la hora del fallecimiento, y que la empresa no aportó un

registro horario completo ni mecanismos efectivos de control de la actividad. En consecuencia, entiende que no puede trasladarse a la trabajadora, ni a sus familiares, la carga de probar de forma plena que el infarto ocurrió en tiempo de trabajo cuando la empresa disponía de medios para acreditar lo contrario.

De esta manera, el Tribunal Supremo concluye que la flexibilidad horaria inherente al teletrabajo no puede perjudicar a la persona trabajadora y que, en caso de duda razonable, corresponde a la empresa o a la mutua acreditar que el accidente se produjo fuera del tiempo de trabajo. Al no haberse destruido la presunción de laboralidad, el fallecimiento debe calificarse como accidente de trabajo.

**Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la sentencia.**

## **Jurisprudencia:** El Tribunal Supremo distingue entre flexibilidad horaria y distribución irregular de jornada en los sistemas de organización del tiempo de trabajo.

El Tribunal Supremo ha precisado el alcance del artículo 34.2 del ET al concluir que el preaviso mínimo de cinco días previsto para los supuestos de distribución irregular de jornada no resulta exigible cuando la empresa únicamente modifica la ubicación horaria de parte de la jornada, sin alterar el número total de horas semanales trabajadas.

La Sala distingue entre la distribución irregular de jornada y los sistemas de flexibilidad horaria pactados colectivamente. Según el Tribunal, la distribución irregular implica una alteración efectiva del volumen de trabajo en determinados períodos, generando semanas con mayor o menor carga horaria que posteriormente deben compensarse. Esa afectación de la previsibilidad de la jornada justifica la exigencia del preaviso legal reforzado.

Sin embargo, en el caso analizado, el sistema implantado en ABANCA mantenía intacta la duración semanal de la jornada, limitándose a redistribuir un reducido tramo horario dentro de los márgenes ya previstos en el acuerdo colectivo. Por ello, el Tribunal entiende que no puede equipararse automáticamente

a un supuesto de distribución irregular en sentido estricto.

La sentencia otorga además especial importancia al equilibrio existente en el modelo pactado, configurado como una fórmula de “flexibilidad en espejo”. Así, mientras la plantilla disponía de dos horas semanales de libre gestión para conciliación o necesidades personales, la empresa podía concretar otras dos horas para atender necesidades organizativas o reuniones internas.

En consecuencia, el Tribunal Supremo considera que el sistema de preaviso de 48 horas pactado colectivamente resulta razonable, proporcionado y compatible con la normativa laboral, al tratarse de una medida fruto de la negociación colectiva y no de un mecanismo de distribución irregular de jornada.

**Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la sentencia.**

# Contacto

[derecho.laboral@forvismazars.com](mailto:derecho.laboral@forvismazars.com)

