



Newsletter Derecho Laboral

Junio 2026

forv/s
mazars

Normativa: El día 7 de junio finalizó el plazo máximo para que España transpusiera la Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia salarial sin que el legislador español haya cumplido con esta obligación europea.

Desde la perspectiva de la empresa, una directiva no transpuesta no puede invocarse directamente frente a empresas privadas como si fuera ley española, pero los tribunales deben interpretar la normativa interna vigente de forma compatible con los objetivos de la Directiva.

De esta manera, frente a la incertidumbre creada por la inacción del legislador español, la manera de reducir el riesgo es anticiparse a una futura regulación española, que acabará llegando cuando llegue la transposición, y actuar conforme a los principios establecidos en la Directiva desde un primer momento.

Por lo tanto, estas son las tres acciones que se recomienda realizar para estar confortables frente a los cambios que se vienen:

- Revisar los procesos de selección para que estos incluyan la banda salarial y no se realicen preguntas sobre retribuciones anteriores.
- Revisión sobre los criterios y la estructura retributiva interna, así como que los criterios de fijación salarial utilizados queden debidamente documentados.
- Revisión del registro retributivo realizado y adecuar las justificaciones sobre las brechas que pudiesen existir cuando estas sean iguales o superiores al 5%.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la Directiva (UE) 2023/970.

Jurisprudencia: Validado el traslado laboral a una trabajadora pese al aumento de distancia desde el nuevo centro a su domicilio.

[El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco confirma la validez de la movilidad geográfica de una trabajadora que pasa de estar a 10 kilómetros de su centro de trabajo a 22 kilómetros desde su domicilio.](#)

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 2 de junio de 2026 resuelve un recurso de suplicación interpuesto por una trabajadora contra la decisión de su empresa de trasladarla de centro de trabajo, en el marco de un procedimiento de movilidad geográfica. La trabajadora prestaba servicios como auxiliar a tiempo parcial y había sido trasladada desde Orio a un centro de trabajo en San Sebastián.

El traslado se justificó por la empresa en la existencia de un grave conflicto laboral en el centro de Orio, caracterizado por tensiones entre empleados, comportamientos inadecuados y un clima laboral negativo, acreditado mediante informe del servicio de prevención. La empresa consideró necesaria la reorganización del centro para garantizar un funcionamiento adecuado del servicio.

El juzgado de instancia desestimó la demanda de la trabajadora y declaró el traslado justificado y conforme a derecho, al entender que existían razones organizativas suficientes y que la medida no causaba un perjuicio relevante, teniendo en cuenta la distancia (22 km frente a 10 km anteriores) y la existencia de medios de transporte adecuados.

En el recurso, la trabajadora alegó vulneración del artículo 40 del ET, sosteniendo que el traslado le perjudicaba y que no existían causas suficientes. Sin embargo, el TSJ dijo que, por impugnación individual, solo puede revisarse en suplicación la eventual vulneración de derechos fundamentales, y no la legalidad ordinaria de la medida si no se argumenta debidamente la vulneración.

Finalmente, el tribunal desestima el recurso porque la trabajadora no fundamenta correctamente ninguna

lesión de derechos fundamentales, ni articula jurídicamente esa vulneración, por lo que el traslado se mantiene como válido y ajustado a derecho.

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

Jurisprudencia: El Supremo marca los límites de los pluses de asistencia: se mantiene en permisos retribuidos, pero no durante una IT.

El Tribunal Supremo establece que las empresas no pueden privar a los trabajadores de un plus de asistencia cuando estos disfrutan de permisos retribuidos, pero no es exigible su abono durante los períodos de IT.

Esta sentencia trata un conflicto colectivo presentado por dos sindicatos debido a la práctica empresarial de no abonar el plus de asistencia en determinados supuestos de ausencia como son permisos retribuidos y situaciones de Incapacidad Temporal.

La empresa demandada no abonaba la prima de asistencia a aquellos trabajadores que hacían uso de permisos retribuidos justificados (como son defunción, hospitalización, intervención quirúrgica de familiares), ni en situaciones de IT, tanto por enfermedad común como por accidente de trabajo.

En el presente recurso trata de determinarse si las personas trabajadoras tienen derecho a percibir la prima de asistencia en los supuestos de ausencia por disfrute de permisos y licencias retribuidos o por incapacidad temporal.

Así pues, a juicio de la empresa, reconocer el derecho al percibo íntegro de la prima a prácticamente todos los trabajadores que se acojan a permisos del artículo 37 ET o a situaciones de IT frustra la finalidad del complemento discutido, que es precisamente la de evitar o reducir el absentismo.

El Tribunal analiza la distinción existente entre los permisos retribuidos y las situaciones de incapacidad temporal concluyendo que los permisos retribuidos

son tiempo de trabajo efectivo a efectos de remuneración y, en cambio la IT se califica como una suspensión del contrato, exonerándose las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Con ello finalmente reconoce el derecho a percibir la prima durante los permisos y licencias legalmente retribuidos, sin embargo, no lo reconoce en aquellos casos de situación de IT (común o profesional).

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

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo valida, en un acuerdo de teletrabajo, la cláusula que obliga a la reincorporación presencial cuando exista una incidencia técnica que impida seguir prestando servicios a distancia.

La Sala Cuarta del Tribunal Supremo valida el criterio utilizado previamente por la Audiencia Nacional y rechaza que esta cláusula pueda ser considerada nula de forma general, sin perjuicio de que puedan discutir actuaciones concretas de la empresa si esta cláusula se aplica de forma abusiva.

En el supuesto controvertido, el sindicato CIG formuló demanda de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional frente a una empresa, solicitando, de forma general, la nulidad del acuerdo de teletrabajo utilizado, y de forma concreta y entre otras, la cláusula undécima que obligaba la incorporación al régimen presencial en caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.

El Tribunal Supremo confirmando el criterio utilizado por la Audiencia Nacional, señala como punto de partida que el modelo de acuerdo de teletrabajo no es una materia que tenga que negociarse previamente con los sindicatos. En este sentido, se remarca que el acuerdo de trabajo a distancia tiene naturaleza individual.

En relación con la concreta cláusula, el Tribunal Supremo valida la justificación de solicitar la reincorporación tras una incidencia técnica que no pueda resolverse de forma inmediata en base a que la empresa debe garantizar la ocupación efectiva y que una incidencia técnica puede impedir materialmente la prestación de servicios en remoto.

En todo caso, aunque la sentencia valida la empresa, esto no significa que pueda ser utilizada de manera discrecional, dejando la puerta abierta a que se pueda exigir responsabilidades derivadas de las actuaciones concretas de la empresa si su aplicación se realiza de forma abusiva.

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

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo se reafirma en los indicios de laboralidad y los falsos autónomos en el sector asegurador.

La Sala de lo Social confirma que la calificación de una relación como mercantil o laboral no depende del nombre dado al contrato, sino de las condiciones reales en que se presta el servicio, con independencia del sector de actividad en que opere el prestador de servicios.

El supuesto enjuiciado consistió en la demanda interpuesta por una trabajadora contra una agencia de seguros tras la extinción unilateral del contrato que las vinculaba, formalizado bajo la denominación de "colaboración externa".

La trabajadora se limitaba a recoger recibos en la sede de la empresa, visitar a los clientes domiciliariamente para su cobro e ingresar las cantidades recaudadas, sin disponer de infraestructura empresarial propia ni asumir riesgo alguno.

El TSJ de Galicia había revocado la sentencia de instancia —que declaró improcedente el despido— al concluir que la relación era de naturaleza mercantil, apreciando la falta de jurisdicción del orden social. El

Tribunal Supremo casa dicha resolución y confirma la sentencia del Juzgado de lo Social.

Desde la perspectiva casacional, el conflicto radicaba en determinar si la relación debía calificarse como laboral o mercantil a efectos de decidir si el despido constituía un despido improcedente y si correspondía al orden social el conocimiento del litigio.

La empresa sostenía que la normativa sectorial de mediación de seguros amparaba la formalización de la relación como mercantil, y que la trabajadora gozaba de plena autonomía organizativa.

El Alto Tribunal resuelve que lo realmente decisivo no es la denominación formal del contrato, sino determinar si, bajo la apariencia de un vínculo mercantil, se encubre una prestación de trabajo sin infraestructura empresarial propia y con sometimiento al ámbito de organización y dirección de otro.

En este sentido, declara que la relación no puede calificarse como mercantil cuando su objeto principal no es la mediación entre tomadores de seguros y aseguradoras, sino el cobro de recibos, siendo las demás tareas meramente accesorias.

La dependencia se aprecia, pese a la ausencia de horario formal, en que era la empresa quien asignaba la zona de trabajo, entregaba mensualmente los recibos a gestionar, exigía presencia periódica en sus instalaciones y ejercía, a través de sus inspectores, un control continuo sobre los cobros y los ingresos.

La trascendencia de la sentencia reside en que el Tribunal aplica los criterios generales de laboralidad sin acudir a la presunción específica introducida por la Ley Rider para las plataformas digitales de reparto.

La Sala asienta así una doctrina consolidada conforme a la cual, en cualquier sector de actividad, si la prestación real del servicio evidencia integración en la organización ajena y sujeción al poder de dirección del comitente, la relación debe calificarse como laboral con independencia de la etiqueta contractual elegida por las partes.

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

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo confirma que cabe la compensación y absorción entre la retribución variable pactada en convenio colectivo y la abonada unilateralmente por la empresa, salvo exclusión expresa del propio convenio.

La Sala de lo Social establece que, cuando un convenio colectivo consagra como regla general la compensación y absorción de sus retribuciones con las que vengan abonando las empresas, y no excluye expresamente un determinado concepto de dicha mecánica, la empleadora puede aplicarla, aunque la Comisión Paritaria haya interpretado lo contrario.

El supuesto enjuiciado consistió en la reclamación formulada en conflicto colectivo para que se reconociera el derecho de los trabajadores a percibir íntegramente la retribución variable prevista en el artículo 39 del Convenio Colectivo Estatal de Agencias de Viaje, que condicionaba un pago único del 0,5% sobre el salario base a que la cifra de negocio del sector superase en 2023 los niveles de 2019 en cinco puntos porcentuales, umbral que efectivamente se alcanzó.

La empresa, en lugar de abonar dicho concepto de forma independiente, procedió a compensarlo con la retribución variable que venía satisfaciendo unilateralmente, aplicando dicha compensación únicamente respecto de los trabajadores con retribuciones superiores a 32.000 euros, conforme a lo previsto en la disposición transitoria primera del propio Convenio.

Desde la perspectiva casacional, la cuestión debatida era determinar si la empresa debía abonar necesariamente la retribución variable del artículo 39 del Convenio o podía compensarla con la que ella misma venía pagando por el mismo concepto.

El sindicato recurrente sostenía que la Comisión Paritaria había concluido que dicho concepto no era

compensable ni absorbible con carácter general, y que ese criterio debía prevalecer en la interpretación del texto convencional.

El Alto Tribunal confirma la desestimación de la demanda al constatar que el artículo 57 del Convenio establece como regla general la compensación y absorción de todas sus retribuciones, salvo en aquellos conceptos en que expresamente se disponga lo contrario, y que el artículo 39 no contiene exclusión alguna en ese sentido. Añade que, en todo caso, se trata de la compensación entre dos conceptos absolutamente homogéneos —retribución variable convencional y retribución variable empresarial—, lo que refuerza la plena procedencia de la absorción.

En cuanto al informe de la Comisión Paritaria favorable al trabajador, el Tribunal recuerda que sus dictámenes no vinculan a los órganos judiciales, que pueden efectuar una interpretación autónoma del convenio que discrepe de su contenido sin que ello suponga infracción normativa alguna.

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

Jurisprudencia: El Supremo declara que la Administración no puede denegar la inscripción de la adaptación de un plan de igualdad por haberse realizado fuera de plazo.

El Tribunal Supremo confirma que la autoridad laboral no puede rechazar la inscripción de la adaptación de un plan de igualdad por entender que ha perdido su vigencia al haberse adaptado fuera del plazo previsto en el Real Decreto 901/2020, ya que el control de legalidad material corresponde exclusivamente a los tribunales.

La sentencia del Tribunal Supremo de 28 de mayo de 2026 resuelve un recurso de casación interpuesto por el Ministerio de Trabajo y Economía Social contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que había estimado la demanda de SERVIFORM,

S.A. y ordenado la inscripción de la adaptación de su I Plan de Igualdad.

La empresa había registrado su Plan de Igualdad en 2020, con vigencia hasta 2024, y en enero de 2024 solicitó su adaptación al Real Decreto 901/2020. La Dirección General de Trabajo denegó la inscripción al considerar que el plazo máximo de un año para adaptar los planes ya había expirado en 2022, entendiendo que el plan había perdido su vigencia y que debía negociarse uno nuevo.

El TSJ de Madrid estimó la demanda de la empresa al considerar que la Administración había excedido sus competencias al realizar un control de legalidad sobre la vigencia del plan, cuando su función en el procedimiento registral se limita al control de los requisitos formales.

En el recurso, el Ministerio de Trabajo defendió que la autoridad laboral puede verificar la legalidad del plan antes de inscribirlo y que el incumplimiento del plazo de adaptación determina la pérdida de validez del plan anterior. Sin embargo, el Tribunal Supremo recuerda su doctrina según la cual la Administración únicamente puede realizar un control formal del plan de igualdad, mientras que cualquier cuestión relativa a su legalidad material o a su vigencia debe ser resuelta por la jurisdicción social.

Finalmente, el Tribunal Supremo desestima el recurso y confirma la sentencia del TSJ de Madrid al concluir que el retraso en la adaptación del plan no implica automáticamente su pérdida de vigencia, ya que la normativa únicamente impone un deber de adaptación sin establecer como consecuencia la nulidad del plan. En consecuencia, la Administración no puede denegar la inscripción por ese motivo, sin perjuicio de que puedan derivarse otras consecuencias legales o sancionadoras.

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

Contacto

derecho.laboral@forvismazars.com

