RocaJunyent Informa

Departamento de Derecho Laboral
octubre de 2026



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

En esta alerta informativa, analizamos diversas sentencias del Tribunal Supremo, la Audiencia Nacional y el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña sobre cuestiones de interés para empresas y personas trabajadoras: los límites a la fijación unilateral de los periodos de vacaciones, el derecho de opción entre readmisión e indemnización de las personas designadas para la actividad preventiva, la justificación del despido objetivo por causas organizativas, la coincidencia de festivos con las vacaciones y la discriminación salarial por razón de lengua. Asimismo, resumimos las medidas de la Ley 4/2026 y del Real Decreto-ley 31/2026, así como otras novedades de interés.

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

Novedades jurisprudenciales

Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de septiembre de 2026 (rec. núm. 142/2025)

El Tribunal Supremo resuelve los recursos de casación de la empresa Castilian Enterprise Union, S.A. y del sindicato CGT contra la sentencia de la Audiencia Nacional que había estimado parcialmente una demanda de conflicto colectivo. La cuestión de fondo consiste en determinar el alcance de las facultades empresariales para fijar, mediante un protocolo unilateral, los criterios de disfrute de las vacaciones.

El III Convenio Colectivo estatal del sector de Contact Center, aplicable a la empresa, fija las vacaciones en 32 días naturales, divisibles en periodos de 7 días continuados, con al menos 14 días continuados a disfrutar preferentemente en periodo estival, y establece que el periodo de disfrute se fija de común acuerdo entre empresa y trabajador. La empresa implantó para 2024 y 2025 una normativa interna de vacaciones que, además de regular la forma de presentar solicitudes, el orden de prioridad por departamentos y turnos, las permutas y la bolsa de cargas familiares, obligaba a disfrutar dos semanas fuera del periodo estival, una en el primer semestre y otra en el segundo del año. La Audiencia Nacional había declarado la nulidad de este último apartado de la normativa, por imponer el disfrute obligatorio de dos semanas fuera del periodo estival, desestimando el resto de las pretensiones de la demanda.

En este sentido, el Tribunal Supremo distingue entre los que se limitan a establecer criterios de gestión y ordenación de las solicitudes de vacaciones, que no requieren negociación previa por aportar transparencia y objetividad, y aquellos que predeterminan los periodos vacacionales de forma contraria al convenio, que sí exigen un acuerdo idóneo.

Por ello, la Sala concluye que los criterios de gestión del caso no contravienen el convenio, pero que la imposición de dos semanas obligatorias fuera del periodo estival sí es una previsión imperativa ajena al convenio que restringe indebidamente la libre fijación del periodo vacacional, en línea con la doctrina de las SSTS 533/2021 y 976/2024.

En consecuencia, desestima ambos recursos y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional.

Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de septiembre de 2026 (rec. núm. 384/2025)

El Tribunal Supremo resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina cuyo objeto es determinar a quién corresponde la titularidad del derecho de opción entre readmisión e indemnización en un despido declarado improcedente, cuando el trabajador despedido había sido designado por la empresa responsable del servicio de prevención de riesgos laborales y, a la vez, era representante de la propia empresa en el comité de seguridad y salud.

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

El trabajador, responsable del Servicio de Prevención del hospital demandado desde 2019, fue despedido disciplinariamente en septiembre de 2022 por pérdida de confianza, formando parte además del comité de seguridad y salud como representante designado por la empresa. En instancia y en suplicación se declaró improcedente el despido pero se otorgó el derecho de opción a la empresa, al entender que, por representar a la propia empresa en el comité, el trabajador no estaba expuesto al riesgo de represalias que justifica dicha garantía.

El Tribunal Supremo estima el recurso: conforme al artículo 30.4 LPRL, el trabajador designado para la actividad preventiva goza de las garantías del artículo 56.4 ET, incluido el derecho de opción, con independencia de que también represente a la empresa en el comité de seguridad y salud.

Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de septiembre de 2026 (rec. núm. 1212/2025)

El Tribunal Supremo declara procedente el despido objetivo de un trabajador de Bayer Cropscience, S.L. en el marco de una reorganización comercial posterior a la adquisición de Monsanto. El pronunciamiento resulta relevante para las empresas porque admite que la eliminación de duplicidades y la corrección de ineficiencias organizativas acreditadas pueden justificar un ajuste de plantilla, sin que la falta de prueba de una caída concreta de las ventas determine por sí sola la improcedencia del despido.

La integración de ambas compañías había generado duplicidades en la planificación y seguimiento de ventas, dificultades de coordinación y desequilibrios de productividad entre territorios. Para corregirlos, la empresa unificó sus áreas de negocio, redujo las zonas comerciales y los puestos de ventas. Como parte de este proceso, amortizó el puesto del trabajador demandante y distribuyó sus clientes entre otros comerciales.

El Tribunal Supremo entiende que las ineficiencias y duplicidades probadas, junto con el cambio del modelo de comercialización y la necesidad de reajustar una plantilla sobredimensionada, permiten apreciar la razonabilidad y proporcionalidad de la extinción.

La sentencia pone el foco en acreditar los problemas organizativos que se pretenden corregir y su conexión con la amortización del puesto, no en demostrar que la reorganización elegida sea la mejor alternativa posible. Los tribunales pueden comprobar la realidad de las causas y la proporcionalidad del despido, pero no sustituir a la empresa en sus decisiones de gestión ni valorar su oportunidad.

En consecuencia, la Sala estima el recurso de la empresa, revoca la declaración de improcedencia y declara ajustada a derecho la extinción objetiva del contrato

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

Sentencia de la Audiencia Nacional de 16 de septiembre 2026 (proc. núm. 232/2026)

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional resuelve el conflicto colectivo planteado por FeSMC-UGT, con la adhesión de CCOO, CGT, CIG y USO, contra la patronal CEX. La cuestión de fondo consiste en determinar si, cuando un festivo del artículo 37.2 ET coincide con el periodo de vacaciones de las personas trabajadoras del sector de Contact Center, estas tienen derecho a un día adicional de descanso.

El III Convenio Colectivo estatal del sector de Contact Center fija en su artículo 29 unas vacaciones de 32 días naturales, divisibles en periodos de 7 días continuados, y permite además disfrutar cuatro días sueltos en cualquier día laborable, de común acuerdo. Remite al artículo 38 ET a quienes tengan más de un año de actividad. Las empresas del sector venían considerando consumidos dentro de ese periodo los festivos coincidentes, sin compensación alguna. Los sindicatos pedían que se declarase contraria a derecho esta práctica y que cada festivo coincidente, que hubiera sido laborable de no mediar vacaciones, se compensara con un día de descanso, por tratarse de descansos autónomos con finalidades distintas. La patronal defendía una interpretación literal, según la cual los días naturales incluyen los festivos.

La Sala da prioridad a la interpretación literal. Entiende que los días naturales comprenden tanto los laborables como los que no lo son, con apoyo en el artículo 5.2 del Código Civil. Añade que, cuando las partes quisieron referirse a días laborables, lo hicieron expresamente, como en los cuatro días sueltos. Distingue este caso de la SAN 34/2025, confirmada por la STS 139/2026, donde el festivo quedaba fuera del periodo vacacional pactado. Descarta después que la pretensión derive de un mínimo de derecho necesario. El artículo 38.1 ET (30 días naturales), el Convenio 132 OIT (tres semanas) y la Directiva 2003/88 (cuatro semanas) quedan sobradamente cubiertos por el convenio. La Directiva no regula el descanso en festivo, y el artículo 6 del Convenio 132 OIT solo impide que los festivos computen a efectos del mínimo, sin generar un día adicional. Por último, frente al argumento de la desigualdad entre quienes tienen solapamientos y quienes no, la Sala responde que la exigencia de acuerdo entre empresa y persona trabajadora para fijar las vacaciones justifica esa diferencia.

Por ello, la Sala concluye que en el sector el solape entre vacaciones y festivos no da lugar a un día adicional de descanso. En consecuencia, desestima la demanda y absuelve a CEX, sin perjuicio del recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 9 de marzo de 2026 (rec. núm. 7171/2025)

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña analiza en esta sentencia si las diferencias salariales vinculadas al idioma utilizado en la prestación de servicios están justificadas o vulneran el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación. Los demandantes prestaban servicios en castellano para un proyecto de Apple, realizando tareas de clasificación y etiquetado de contenidos para herramientas de inteligencia artificial.

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

Todos los analistas realizaban el mismo trabajo en un mismo centro y proyecto, con idéntica categoría profesional, y utilizaban el inglés como idioma corporativo y del programa. Sin embargo, la empresa establecía distintas retribuciones según el mercado lingüístico: 30.000 euros brutos anuales para el hebreo, 23.500 euros para un segundo grupo de idiomas y 18.500 euros para un tercero, en el que se incluía el castellano.

La Sala recuerda que la Ley 15/2022 reconoce expresamente la lengua como causa protegida frente a la discriminación, sin limitar esa protección a las lenguas oficiales del Estado ni a las minoritarias. Precisa, no obstante, que una diferencia salarial ligada al idioma no es discriminatoria de forma automática: puede resultar admisible si responde a una finalidad legítima y constituye un medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla. En este caso, la existencia admitida de salarios distintos en función de la lengua constituye un indicio suficiente de discriminación, por lo que corresponde a la empresa aportar una justificación objetiva, razonable y suficientemente probada. Al no haberse acreditado ninguna circunstancia que explique y justifique esa diferencia, la Sala confirma la vulneración del derecho fundamental.

En consecuencia, desestima el recurso empresarial y confirma íntegramente la sentencia de instancia, que ordenaba el cese de la práctica discriminatoria y condenaba solidariamente a las empresas demandadas a abonar a cada uno de los siete trabajadores una indemnización de 7.501 euros, además de las diferencias salariales reconocidas.

Novedades legislativas

Ley 4/2026, de 1 de octubre. Discapacidad y dependencia: medidas con incidencia laboral y de protección social

Requisitos para trabajar en cuidados y apoyos. Para acceder y ejercer profesiones, oficios o actividades que impliquen contacto habitual con personas con discapacidad o en situación de dependencia, en el ámbito de los apoyos y cuidados, se exige una certificación negativa que acredite la ausencia de condenas firmes por los delitos enumerados en la ley. Se prohíbe dar ocupación en esas actividades a personas con tales antecedentes. Los antecedentes sobrevenidos determinan el cese en la actividad o el fin de la relación, con posibilidad de cambio de puesto cuando resulte viable; la omisión de la comunicación exigida a la persona trabajadora se considera incumplimiento grave y culpable a efectos del despido disciplinario.

Prestación por cuidado de menores con enfermedad grave. La asistencia de la persona causante al centro educativo no permite, por sí sola, denegar, suspender o extinguir la prestación si sigue acreditándose la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. La reforma debe leerse conjuntamente con la posterior regulación del

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

Real Decreto-ley 31/2026, que vuelve a modificar la reducción de jornada y la prestación asociada.

Bonificaciones en entidades deportivas. Se regula una bonificación del 100 % de la cuota empresarial por contingencias comunes para entrenadores y monitores de clubes, asociaciones y entidades deportivas no profesionales sin ánimo de lucro dedicados a la formación de menores de 18 años. En los programas de deporte adaptado o inclusivo no se aplica ese límite de edad, con sujeción al régimen legal de bonificaciones.

Empleo protegido y otras medidas de protección social. Se sustituye la denominación de centros especiales de empleo por la de empresas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Además, se amplía la exención del IRPF de determinadas prestaciones públicas de dependencia y se excluyen del cómputo de rentas para la pensión no contributiva de incapacidad las indemnizaciones por daños personales en la cuantía legal o judicialmente reconocida, pero no sus rendimientos ni las cantidades que sustituyan rentas ordinarias. La ley entró en vigor el 23 de octubre de 2026.

Real Decreto-ley 31/2026, de 20 de octubre. Cuidados, incapacidad temporal y otras prestaciones de Seguridad Social

Reducción de jornada y prestación por cuidado de menores con cáncer u otra enfermedad grave. Con efectos desde el 23 de octubre de 2026, se permite el ejercicio alternativo o simultáneo del derecho por ambas personas cuidadoras. Si ambas perciben simultáneamente la prestación por la misma persona causante, cada una recibe el 50 % de su respectiva base reguladora, con independencia de su porcentaje individual de reducción de jornada. Se contempla excepcionalmente la extensión del derecho más allá de los 26 años cuando concurra una discapacidad igual o superior al 65 % o dependencia de grado III, persista la convivencia y continúe la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Nuevas situaciones especiales de incapacidad temporal. Se incorporan la patología limitante por trastorno menopáusico secundario codificado y la incapacidad derivada de lesiones causadas por quien sea o haya sido cónyuge o pareja de la trabajadora, sujetas a los requisitos sanitarios y de acreditación previstos. No se exige periodo mínimo de cotización para estos nuevos supuestos. La norma establece para las situaciones especiales el abono del subsidio desde el día siguiente a la baja, a cargo de la entidad gestora o colaboradora, y el salario íntegro del día de la baja a cargo de la empresa. Las modificaciones de IT producen efectos desde el 1 de diciembre de 2026, con el régimen transitorio previsto para los procesos iniciados desde la entrada en vigor.

Viudedad de parejas de hecho con hijos comunes. Se exige acreditar una convivencia estable y notoria durante los dos años inmediatamente anteriores al fallecimiento, sin necesidad de inscripción registral o formalización en documento público en este supuesto. Se abre, además, un plazo de doce meses para solicitar la

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

pensión por determinados fallecimientos anteriores a la entrada en vigor, con los requisitos establecidos en la norma y efectos económicos desde el primer día del mes siguiente a la solicitud.

Cotización de personas autónomas. Desde el 1 de enero de 2027, determinadas bases utilizadas para calcular prestaciones ya reconocidas antes de la regularización anual, así como las bases de los periodos de percepción de las prestaciones enumeradas cuando deba mantenerse el alta, adquieren carácter definitivo y quedan fuera de la regularización en los términos del artículo 309 de la LGSS.

Otras prestaciones. Desde el 1 de noviembre de 2026, el mínimo mensual de las pensiones extraordinarias por actos de terrorismo se fija en el doble del SMI mensual. También se modifican las cuantías de determinadas prestaciones de orfandad derivadas de violencia contra la mujer, con el límite conjunto previsto cuando existan varias personas beneficiarias.

Otras novedades de interés

Criterio de gestión del INSS 22/2026, de 19 de octubre de 2026. Jubilación activa en situación de pluriactividad

El INSS aclara que, cuando se cumplen los requisitos de acceso a la jubilación activa en dos regímenes distintos, es posible compatibilizar ambas pensiones, en el porcentaje que corresponda, con la realización de una actividad o trabajo. En cambio, no cabe percibir una pensión de jubilación activa en un régimen y una pensión de jubilación ordinaria en el otro.

Asimismo, si se accede a la jubilación activa únicamente en uno de los regímenes y se continúa trabajando en el otro, todas las actividades deben quedar sujetas a las reglas de cotización propias de la jubilación activa. Mantener en cualquiera de ellos la cotización ordinaria por todas las contingencias, incluida la jubilación, determina la incompatibilidad y la suspensión íntegra de la pensión. El documento tiene carácter ilustrativo y de orientación.

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@rocajunyent.com


Alberto Novoa Mendoza
a.novoa@rocajunyent.com


Mª Rosa Rodríguez Gutiérrez
r.rodriguez@rocajunyent.com


Albert Martínez Rodríguez
a.martinezr@rocajunyent.com


Pilar Baltar Fillol
p.baltar@rocajunyent.com

Comité editorial: Rubén González Rodríguez y Juan Peña Moncho

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