

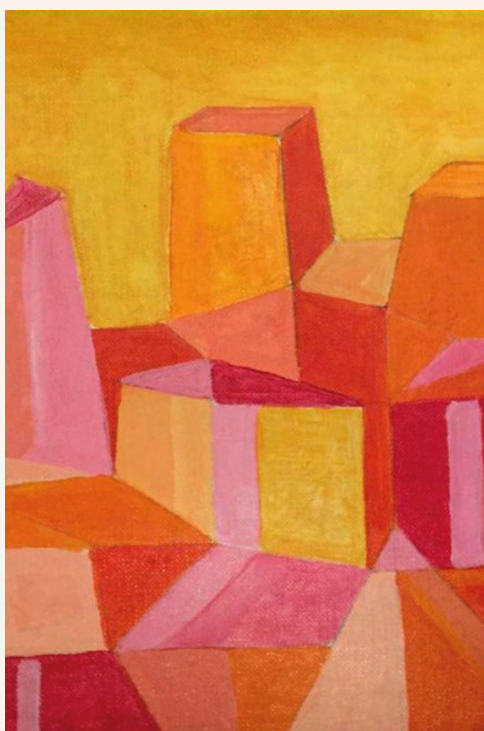
JURISDICCION SOCIAL

Revista de la Comisión
Social de Juezas y Jueces
para la Democracia

278

Junio 2026

Juezas y Jueces
para la Democracia



Editorial

Artículos

Legislación

Negociación
colectiva

Jurisprudencia

Organización
Internacional
del trabajo

Administración
de Trabajo y
Seguridad Social

Contracultura

Consejo de redacción

Belén Tomas Herruzo
Carlos Hugo Preciado Domènech
Jaime Segalés Fidalgo
Domingo Andrés Sánchez Puerta
Juan Carlos Iturri Garate
Oscar Ferrer Cortines

Coordinación

Fátima Mateos Hernández

Consejo asesor externo

Antonio Baylos Grau
José Luis Monereo Pérez
Cristóbal Molina Navarrete
Margarita Miñarro Yaninni
Francisco Alemán Páez
Olga Fotino Poulou Basurko
Juan Gómez Arbós
Ana Varela
Raúl Maillo

Diseño y maquetación

Emi Ramírez

Portada obra

José Enrique Medina Castillo

ISSN

ISSN 2695-9321
Madrid
Jurisdicción Social

Edita

Juezas y Jueces
para la Democracia

Juezas y Jueces para la Democracia no se hace responsable de las opiniones expresadas por las autoras y autores de los artículos publicados en esta Revista

ÍNDICE

EDITORIAL 3

ARTÍCULOS 5

Las cotizaciones en el nuevo subsidio por desempleo para mayores de 52 años. Una nueva brecha de género en el nivel asistencial

Alicia Catalá Pellón

Dudas interpretativas tras la recepción de la doctrina obadal por la STS 11-5-16

Emilio Palomo Balda

LEGISLACIÓN 46

Estatal

Unión Europea

Autonómica

NEGOCIACIÓN COLECTIVA 55

Estatal

Autonómica

JURISPRUDENCIA 66

Tribunal Constitucional

Tribunal Supremo

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

Juzgados de lo Social

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO 84

ADMINISTRACIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 85

CONTRACULTURA 87

Editorial

Junio siempre es luz, memoria y reivindicación. El 28 de junio, Día Internacional del Orgullo LGTBIQ, nos recuerda que los derechos laborales y sociales no pueden desligarse de la dignidad de todas las personas, con independencia de su identidad, orientación o expresión. La Comisión de Derecho Social se suma a esta conmemoración con un mensaje claro: la igualdad no es un adorno del ordenamiento jurídico, sino su columna vertebral, y el Derecho del Trabajo debe seguir siendo un espacio de garantía frente a cualquier forma de discriminación.

Este número de la revista refleja precisamente esa vocación de análisis crítico y compromiso con la igualdad. Abrimos con el artículo de la Magistrada especialista Alicia Catalá, “Las cotizaciones en el nuevo subsidio por desempleo para mayores de 52 años. Una nueva brecha de género en el nivel asistencial”, donde se examina con rigor cómo determinadas configuraciones normativas pueden reproducir desigualdades estructurales, especialmente en trayectorias laborales feminizadas y marcadas por la parcialidad. Su trabajo invita a una reflexión profunda sobre la sostenibilidad del sistema y la necesidad de integrar la perspectiva de género en el diseño de las prestaciones.

A continuación, el Magistrado jubilado Emilio Palomo Balda aborda las dudas interpretativas derivadas de la reciente sentencia del Tribunal Supremo de 11 de mayo de 2025, un pronunciamiento que ha generado debate doctrinal y que exige una lectura técnica y prudente para delimitar su alcance real en la práctica judicial.

La sección jurisprudencial de este número ofrece tres resoluciones especialmente significativas. La primera, de la Plaza 14 de la Sección Social del Tribunal de Barcelona, reconoce una diferencia salarial por funciones superiores respecto a otra jefatura de unidad, apreciando una diferencia de trato no justificada y descartando la equiparación automática con puestos de jefatura de área fuera del convenio. La sentencia subraya que la estructura organizativa no basta para justificar desigualdades retributivas sin una explicación objetiva.

La segunda resolución, de la Plaza 29 de la misma Sección, revisa la necesidad de audiencia previa al despido, separándose parcialmente de la doctrina del Tribunal Supremo y aportando argumentos propios que enriquecen el debate sobre las garantías procedimentales en la extinción contractual.

La tercera sentencia, del TSJ de Madrid, constituye un pronunciamiento de enorme relevancia en materia de tutela judicial efectiva, igualdad e integridad física y psíquica. Declara la existencia de represalias tras el ejercicio del permiso parental no retribuido del art. 48.1 bis ET, afectando a la evaluación del desempeño y al salario de la trabajadora. El tribunal aprecia una discriminación por razón de género vinculada a la conciliación, destacando la ausencia de justificación empresarial y la falta de mecanismos de protección. Se confirma así la sentencia del Juzgado de lo Social nº 15,

consolidando una doctrina que refuerza la protección frente a represalias y la garantía de derechos fundamentales.

Completamos la sección jurisprudencial con una resolución del País Vasco, que declara la nulidad de un despido por falta de subrogación, apreciando una discriminación por motivos de salud que vulnera la normativa constitucional y estatutaria.

La revista incluye, como es habitual, una reseña de normativa y jurisprudencia reciente, seleccionada para ofrecer una panorámica actualizada de las transformaciones legislativas y doctrinales más relevantes.

Finalmente, nuestro Rincón Cultural nos invita a un viaje sonoro y cinematográfico: el rock de los años 50 a través de Clyde McPhatter, la arquitectura emocional del Alan Parsons Project dedicado a Antonio Gaudí, la sensibilidad de Taylor Egisti, y cerramos con la reseña de la película “A fuego lento”, protagonizada por Juliette Boniche, una obra que explora la intimidad y el tiempo con una delicadeza singular.

En este mes de junio de 2026, celebramos la diversidad, analizamos el Derecho y reivindicamos la igualdad. Porque el Derecho Social, en su mejor versión, es siempre una herramienta de justicia y de transformación.

Tú eres nuestro altavoz

¡SIGUENOS!



@jpdemocracia.bsky.social



@JpDemocracia



@jjpdemocracia



Juezas y Jueces
para la Democracia

JJpD



ARTÍCULOS

Las cotizaciones en el nuevo subsidio por desempleo para mayores de 52 años

Una nueva brecha de género en el nivel asistencial

Alicia Catalá Pellón

Magistrada especialista de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid

El apartado primero del artículo 280 LGSS, tras la reforma operada en el mismo por el Real Decreto-Ley 2/2024 de 21 de mayo¹, dispone lo siguiente:

“Podrán acceder al subsidio para mayores de cincuenta y dos años los trabajadores que, en la fecha en que se encuentren en el supuesto previsto en el artículo 274.1 tengan cumplida dicha edad y además en la fecha del hecho causante del subsidio establecido en el artículo 276.1, acrediten todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, hayan cotizado efectivamente en España por desempleo durante al menos seis años a lo largo de su vida laboral, sin que a estos efectos resulte de aplicación el artículo 235, y cumplan los requisitos establecidos en el apartado 2”.

La reforma ha acogido, positivizándola, una buena parte de la jurisprudencia clásica sobre el nivel asistencial. Por ejemplo, cuando para el cómputo de rentas en el subsidio por desempleo ahora atiende al importe de las pensiones alimenticias y las compensa-

1. Real Decreto-Ley 2/2024 de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

torias acordadas en caso de separación, divorcio, nulidad matrimonial o en procesos de adopción de medidas cuando no exista convivencia, tal y como ya había anticipado una antigua doctrina jurisprudencial (STS 2-12-2014, Rec. 2738/2013); o cuando resuelve con una atinada técnica legislativa, el problema de las aportaciones para la financiación del convenio especial atendiendo a la interpretación que la Sala Cuarta del Tribunal Supremo se había visto obligada a hacer ante la indefinición inicial en el texto legislativo y los innumerables problemas prácticos que se planteaban en relación al cómputo de estas cuotas, estableciéndose, por fin, que la ley se refiere a las abonadas por la empresa y percibidas por la persona trabajadora, sin que puedan computarse como renta, las voluntaria y personalmente abonadas por la persona solicitante del subsidio (STS 23-3-2013, Rec.1922/2012 y STS 7-3-2012, Rec. 4391/2010); o cuando siendo consciente de que la jurisprudencia del Tribunal Supremo (STS 27-4-2022, Rec. 141/2019; STS 2-10-2018, Rec. 3600/16) había considerado que la convivencia “more uxorio” no determinaba la existencia de una relación familiar y por ello, los ingresos de la pareja no podían computarse, modifica el tenor del artículo 275 LGSS y ahora sí la concibe como una parte integrante de la unidad familiar.

El problema es que ese reflejo normativo de los criterios emanados del Tribunal Supremo se ha quebrado para un concreto tipo de subsidio, el de mayores de cincuenta y dos años, con un innegable perjuicio para las mujeres desempleadas que, rebasando esa edad, hubieran sido madres.

La reforma operada en 2024, introduce, entre un sinfín de modificaciones encaminadas como dispone su Preámbulo, a “simplificar y mejorar el nivel asistencial” y en el artículo 280 LGSS, la previsión de que la cotización efectiva por desempleo durante al menos seis años a lo largo de la vida laboral “lo sea en España”; y prohíbe, y aquí viene lo importante, que, a esos efectos, resulte de aplicación el artículo 235 LGSS.

Como se ve, el legislador ha decidido desatender de manera deliberada la doctrina fijada por la Sala Cuarta en la sentencia de Pleno y sin votos particulares de 23-6-2022, Rec. 646/2021.

En la redacción de la norma inmediatamente anterior a la entrada en vigor del Real Decreto- Ley de 2024, la LGSS exigía en su artículo 274 (porque es ahora, cuando el artículo 280 LGSS, se dedica de manera más sistematizada a la regulación del específico subsidio por desempleo para mayores de 52 años), que para lucrar esa suerte de subsidio por prejubilación (a nadie se escapa que las dificultades para encontrar un empleo cuando se alcanza cierta edad, se incrementan considerablemente) se hubiera cotizado por desempleo:

“...al menos durante seis años a lo largo de su vida laboral y acrediten que, en el momento de la solicitud, reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social...”

El Tribunal Supremo en la sentencia de 23-6-2022, Rec. 646/2021, descubrió un vacío de regulación que consideró que, en clave de perspectiva de género, podía rellenarse aplicando la ficción establecida en el artículo 235 LGSS, precepto que regula las cotizaciones ficticias por parto, sentando la siguiente doctrina:

“... A efectos del subsidio por desempleo para mayores de 55 años, los periodos de cotización asimilados por parto (art. 235 LGSS) han de tomarse en cuenta para comprobar si se cumplen los requisitos de carencia tanto de la pensión de jubilación (quince años en total: art. 205.1.b LGSS) cuanto del propio subsidio (seis años por desempleo: art. 274.4 LGSS), con una interpretación de la norma teleológica, sistemática, en clave constitucional y con perspectiva de género...”

El supuesto fáctico contemplado en esa sentencia plenaria era el de una mujer que había solicitado el subsidio por desempleo para personas mayores de 55 años entonces, siéndole denegada el alta inicial en la prestación por no acreditar el cumplimiento de esa segunda carencia que precisa este concreto tipo de subsidio (la de haber cotizado, al menos, seis años a un régimen que proteja la contingencia de desempleo).

Solicitada la aplicación de la ficción legal, habida cuenta de que había sido madre de tres hijos, la entidad gestora de la prestación por desempleo se la denegó, aduciendo que “los periodos de cotización asimilados por parto, sólo se computan a efectos de las pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente. Por tanto, no se considera periodo cotizado a desempleo a efectos del subsidio especial para mayores de 55 años (...)”.

La Sala Cuarta circunscribió la discusión en casación a la determinación de si, a pesar de que la literalidad del artículo 235 LGSS (con su invariable redacción durante un número de años muy significativo), solo permite la asimilación a efectos de las pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente, podía beneficiar también a las mujeres que hubieran tenido hijos al tratarse de una norma de acción positiva.

Y concluyó, con un excelente criterio, a mi juicio, afirmando que la interpretación más correcta de la norma tenía que ser flexible y en clave de perspectiva de género y que por ello, tenía que permitir el recurso a la ficción, no solo para las pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente, sino para esos seis años de carencia que se exigen en el subsidio para mayores de cincuenta y dos años, fundamentalmente, por dos razones que, para ser lo más precisa posible, transcribo de manera literal:

En primer lugar, porque “...el artículo 274 LGSS condiciona el acceso al subsidio por desempleo en la modalidad de mayores de 55 años al cumplimiento de “todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación”, existiendo una íntima conexión entre las dos situaciones de necesidad protegidas porque las reglas sobre desempleo remiten a las propias de la jubilación.

Si el beneficio de cotizaciones ficticias opera cuando se trata del acceso a una pensión contributiva de jubilación (art. 235 LGSS) ese reenvío surtiría efectos exclusivamente para cumplir con una de las exigencias del primer párrafo del artículo 274 LGSS (“reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación”) y no para el segundo (“hayan cotizado por desempleo al menos durante seis años a lo largo de su vida laboral”)...”.

Y en segundo lugar, porque “...en el subsidio por desempleo para mayores de 55 años antes y 52 ahora, el SEPE, cotiza por la contingencia de jubilación y tales cotizaciones son tomadas en cuenta, tanto a efectos de base reguladora cuanto del porcentaje aplicable a la misma...”.

Pues bien. Esta interpretación ya no resulta posible con la nueva redacción del precepto y sinceramente, creo que el legislador, con esta reforma ha desconocido una realidad que cabe desprender de los datos que arroja el informe estatal del Mercado de Trabajo de las Mujeres para 2025² y ello, a pesar de que refleje datos del año anterior.

Aunque este informe indica que el desempleo femenino ha descendido por cuarto año consecutivo y que hoy, los datos concernientes al desempleo femenino son los más bajos en los últimos diez años, deja otras cuatro estadísticas tan tristes como preocupantes:

- La diferencia de género persiste en casi veinte puntos: el 59,81% del total de personas desempleadas, son mujeres.
- El paro femenino es superior en todas las franjas de edad (a excepción de las personas de entre 16 y 24 años de edad) y en todos los niveles formativos, incluido el universitario, en el que el 67,15% son mujeres.
- Las personas mayores de 45 años (sin desagregar por sexos) representan el 73% del paro de larga duración.
- Y el 64,32% de ese conjunto de personas desempleadas de larga duración también son mujeres.

Es evidente que, atendidas estas estadísticas, la reforma perjudica de una manera muy significativa a las mujeres desempleadas mayores de cincuenta y dos años que hubieran sido madres.

Si a lo anterior unimos que, según los últimos datos de la Encuesta de población activa (EPA) del último trimestre de 2025 elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, de fecha 25-3-2026, los principales resultados de la EPA para 2025 (variables de submuestra) indican que los contratos temporales en relación con los datos del tercer trimestre de 2024 se han reducido más en el caso de las mujeres que en el de los hombres, afectando la temporalidad más a ellas, porque del total de personas con un contrato temporal, un 55,28% son mujeres, entre otros motivos, porque siguen asumiendo una mayor carga de responsabilidades domésticas y de cuidados, sucede que esta innecesaria reforma legislativa evidencia que el umbral de la actual regulación normativa en lo que atañe a la protección de mujeres trabajadoras que hayan sido madres y que rebasada cierta edad, interesan el reconocimiento del subsidio, es tan preocupantemente bajo que ha dejado de tutelar los intereses de un colectivo muy necesitado de protección.

2. Disponible en https://www.sepe.es/dam/jcr:1331e667-968e-4ab5-9c73-5c726596a5ff/Informe_Mercado_Trabajo_Mujeres_Estatal_2025.pdf. Este informe procede de la Estadística Continua de Población (ECP) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), recogiendo los datos a 1 de enero de cada año. Los datos de población, en relación con el mercado de trabajo proceden de la Encuesta de Población Activa (EPA) que trimestralmente realiza el INE. Por lo general, se toman los correspondientes al cuarto trimestre de 2024 o de aquellos años a los que se hace referencia en el estudio. Los datos de afiliación proceden de la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSM) y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). Se utilizan los datos a 31 de diciembre de cada año. Para el estudio, el citado informe indica que se tuvieron en cuenta los contratos registrados en los servicios públicos de empleo a lo largo de 2024 o al año correspondiente al que se haga referencia en el informe. La explotación de datos se realizó a través del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).

ARTÍCULOS

Dudas interpretativas tras la recepción de la doctrina obadal por la STS 11-5-16

Emilio Palomo Balda

Magistrado, jubilado, Sala Social TSJ Madrid

I. RECAPITULACIÓN INTRODUCTORIA

Las consideraciones que se realizan en el presente apartado versan sobre cuestiones sobradamente conocidas por los profesionales vinculados al Derecho del Trabajo, pero su recordatorio resulta pertinente y útil en tanto que ayuda a enmarcar y comprender mejor el significado y alcance de los interrogantes a los que alude la rúbrica de este trabajo.

1. Origen, justificación y términos del reenvío prejudicial

Mediante Auto de 30 de mayo de 2024, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), constituida en Pleno, acordó acudir, por vía prejudicial, al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) con el objeto de que esclareciese si el cumplimiento de las cláusulas 2, 3 y 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada (AMDD), celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, “ exige calificar como fija la relación laboral mantenida por la trabajadora demandante con un organismo de la administración pública, sustentada en varios contratos de duración determinada que se han prolongado en el tiempo durante más de tres años, o cumple adecuadamente con las exigencias del Acuerdo Marco la declaración de esa relación laboral como indefinida no fija y el aparejado reconocimiento

de una indemnización disuasoria” (en el momento de su extinción, tras la cobertura reglamentaria de la plaza por personal fijo que superó el proceso de selección), cuyo importe, según jurisprudencia reiterada, se cifraba, por analogía con la prevista para el despido objetivo, en veinte días de salario por año de servicio, prorrateada mensualmente, con un máximo de doce mensualidades.

En particular, el órgano de casación puso de manifiesto que albergaba dudas sobre el modo en que debía aplicar dichas cláusulas para resolver el fondo del litigio, a la vista de la respuesta dada por la Sala Sexta del TJUE, a través de la sentencia de 22 de febrero de 2024 (asuntos acumulados C-59/22; C-110/22 y C-159/22), a las peticiones de decisión prejudicial planteadas por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, y de las diferentes interpretaciones que de su contenido estaban ofreciendo los tribunales de suplicación, lo que le llevaba a recabar el pronunciamiento del TJUE sobre la adecuación a la cláusula 5ª del AMDD de la doctrina jurisprudencial *“que limita el reconocimiento de la condición de trabajo fijo en el sector público a quien accede al empleo público tras haber superado un proceso selectivo conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, calificando por el contrario como indefinida no fija la relación laboral del trabajador temporal contratado por un empleador público de manera ilegítima o en abuso de contratos de duración determinada”*.

Atendiendo a ese planteamiento, el órgano de casación formuló dos cuestiones prejudiciales, una principal y otra subsidiaria. Por un lado, solicitó al TJUE que dictaminase si *“¿se opone a la cláusula 5 del Acuerdo Marco la doctrina jurisprudencial que, defendiendo los principios de igualdad, mérito, capacidad y no discriminación en la libre circulación de trabajadores, niega el reconocimiento de la condición de trabajadores fijos del sector público a los trabajadores indefinidos no fijos?”.* Por otra parte, y para el caso de que la respuesta a la pregunta anterior fuese afirmativa, le consultó si *¿El reconocimiento de una indemnización disuasoria al trabajador indefinido no fijo en el momento de la extinción de su relación laboral, puede considerarse como una medida adecuada para prevenir y, en su caso, sancionar, los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos temporales en el sector público con arreglo a la cláusula 5 del Acuerdo Marco?*

De entre los diferentes factores implicados en la decisión tomada por el TS interesa dejar constancia de dos de ellos. Uno tiene que ver con el marco procesal en que se adoptó, que no fue otro que el del recurso de casación para la unificación de doctrina (RCUD) interpuesto por una trabajadora que desde el 2 de marzo de 2016 venía prestando servicios para la Comunidad Autónoma de Madrid como cuidadora de niños en un centro educativo público, en virtud de seis contratos de interinidad por vacante, el último de los cuales lo concertó el 8 de septiembre de 2017. El RCUD lo articuló contra la sentencia de 17 de noviembre de 2023, de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, desestimatoria del recurso de suplicación entablado frente a la recaída en la instancia que, estimando en parte la demanda presentada el 19 de julio de 2021, calificó la relación laboral como indefinida no fija por haberse prolongado durante más de tres años sin que la parte demandada hubiese cubierto la plaza que ocupaba. En casación, la afectada solicitó que se le reconociese la condición de trabajadora fija de la Comunidad de Madrid.

El otro dato que nos parece especialmente destacable radica en la posición que, sin perjuicio de las inquietudes manifestadas, mantuvo la corte de casación sobre los dos temas a los que, por razones de tiempo, espacio e interés práctico, se circunscribe esta

exposición, referidos a la calificación jurídica de la relación laboral y a la solución indemnizatoria. En cuanto al primero, baste recordar que el encabezamiento del fundamento de derecho quinto del auto de remisión era el siguiente: *“La figura del trabajador indefinido no fija constituye una respuesta a los abusos de temporalidad en el sector público. Aparece indirectamente respaldada en la jurisprudencia del TJUE”*, expresando así el TS de modo diáfano e indubitado la tesis que defendía. Igual de clara fue su postura en lo que respecta al segundo tema al defender que el pago de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con el límite de 12 mensualidades, cuando la relación INF se extingue como consecuencia de la adjudicación a otra persona de la plaza que venía desempeñando, podía ser una medida efectiva para evitar, y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada en el sector público. No obstante, para el eventual caso de que el TJUE no lo entendiese así, el TS solicitó que determinase si el abono de una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, con el tope de 24 mensualidades, correspondiente al despido improcedente, era una medida adecuada y disuasoria a tales efectos.

2. Reformulación de las cuestiones prejudiciales

A. Unificación y redefinición de las cuestiones prejudiciales

Antes de proceder al análisis pormenorizado de los pronunciamientos que en los dos puntos que hemos seleccionado contiene la sentencia que el 14 de abril de 2016 profirió el TJUE, actuando en Gran Sala, es preciso dejar constancia de que el tribunal estimó oportuno tratar conjuntamente las dos peticiones prejudiciales sometidas a su conocimiento, intrínsecamente relacionadas, y reformularlas en el sentido de que tenían por objeto dilucidar *“si la normativa y la jurisprudencia nacionales relativas al concepto de relación laboral indefinida no fija son acordes con las exigencias derivadas de la cláusula 5 del Acuerdo Marco”*, así como si dan cumplimiento a esa disposición los demás mecanismos implementados a nivel interno, esto es, el pago de una indemnización tasada en el momento de extinguirse el vínculo, la convocatoria de procesos de estabilización del empleo público y el establecimiento de un régimen de responsabilidad de las Administraciones Públicas.

El tribunal comunitario no explicitó las razones que le llevaron a redefinir la pregunta esencial a la que debía dar respuesta, para referirla no a si la negativa del órgano remitente a reconocer la condición de fijos a los trabajadores del sector público víctimas de una contratación temporal sucesiva se oponía a la cláusula 5 del AMDD, sino, en su lugar, a si la transformación de la relación laboral en indefinida no fija constituye una medida apropiada y eficaz para darle cumplimiento. No obstante, de la lectura de los apartados 43 a 48 de la sentencia del TJUE se desprende que el cambio aludido obedece a cinco tipos de consideraciones respaldadas por la jurisprudencia que se cita en esos epígrafes que se pueden resumir del modo que sigue.

Como punto de partida, el TJUE afirma que corresponde a los Estados miembros la elección de los medios para prevenir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada, siempre, puntualiza, que no se ponga en peligro el objetivo o la eficacia del AMDD. Señala a continuación que dicho Acuerdo no impone a los Estados una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido

los contratos de trabajo de duración determinada y reitera que la responsabilidad de adoptar las medidas que aseguren el efecto útil del AMDD recae sobre las autoridades nacionales. A lo anterior, añade, descendiendo al ámbito específico donde surgen las dudas, que para que la prohibición de convertir en indefinidos una sucesión de contratos de duración determinada en el sector público pueda considerarse conforme con el AMDD, el ordenamiento jurídico interno debe prever otra medida efectiva para evitar y sancionar la utilización abusiva de la contratación temporal. Finalmente, y como corolario de cuanto antecede, concluye que no le concierne *“pronunciarse sobre la interpretación de las disposiciones del Derecho interno, tarea esta que incumbe a los órganos jurisdiccionales nacionales competentes”*, que son los encargados de determinar si las medidas previstas en la normativa interna presentan garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión.

Los argumentos evocados explican que el TJUE redefiniere la cuestión suscitada por el TS acerca de si su negativa a reconocer la condición de fijeza a los trabajadores del sector público objeto de una contratación temporal sucesiva con la finalidad de salvaguardar los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, se oponía a la cláusula 5 del AMDD, o dicho de otra forma, si esos principios, consagrados en la CE, se erigían en un impedimento insalvable para calificar la relación laboral como fija. El TJUE entendió, siquiera fuese implícitamente, que en el marco del reparto de competencias entre los Tribunales de la Unión y los órganos jurisdiccionales nacionales, son éstos los llamados a decidir la hermenéutica de las normas nacionales, lo que le llevó a reformular la cuestión propuesta en términos ajustados al papel que tiene asignado, y, una vez replanteada, a aportar algunas precisiones con la apostilla de que lo hacía con el propósito de orientar al TS en su labor exegética.

B. Relevancia de la reelaboración

La reelaboración de la cuestión prejudicial encierra una doble importancia y significación en lo que a la calificación de la relación laboral se refiere. Por un lado, puso el foco en la figura del trabajador INF como fórmula propuesta por el TS para sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada en el sector público. Por otro, al no abordar directamente el interrogante central que el órgano de casación le formuló acerca del ajuste a la cláusula 5 del AMDD de su negativa a conceptualizar la relación como fija, dejó al TS un amplio espacio de interpretación al respecto, preconfigurando, de un modo más que previsible su decisión, en la medida que el tribunal español no albergaba dudas sobre la operatividad de los criterios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público como obstaculizadores al reconocimiento de la fijeza, tal como expuso con detalle en el auto de 30 de mayo de 2024, lo que hacía poco probable el planteamiento de una eventual cuestión de inconstitucionalidad, máxime si se tiene en cuenta que existían pronunciamientos previos de la Corte de Garantías dotados de la fundamentación suficiente como para eliminar cualquier incertidumbre al respecto.

Resta señalar que el análisis que llevó a cabo el TJUE sobre la conformidad a la cláusula 5 del AMDD no sólo de la indemnización extintiva sino de los restantes dispositivos no excedió del objeto material de las cuestiones planteadas por el TS dado el contenido del Auto de reenvío.

3. Pronunciamientos de la STJUE 14/04/2026 acerca de la calificación de la relación y de la solución indemnizatoria

Centrando la mirada en los dos aspectos a los que se contrae la presente ponencia, las decisiones adoptadas por el TJUE en la sentencia Obadal, referidas al abuso de la temporalidad en el empleo público laboral, se pueden resumir en las aseveraciones fundamentales que siguen, no sin antes destacar que fueron tomadas por unanimidad de sus magistrados, constituidos en Gran Sala, como solicitó el Gobierno español.

A. La transformación de la relación laboral en INF no constituye una sanción adecuada frente a los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada.

La primera duda a la que se enfrentó el TJUE fue si el reconocimiento, mediante resolución judicial, de la condición de INF a los trabajadores del sector público implicados permitía sancionar en debida forma la utilización abusiva de una sucesión de contratos de duración determinada y eliminar las consecuencias derivadas del incumplimiento de la cláusula 5 del AMDD, interrogante al que respondió negativamente en los epígrafes 59 a 61 de la sentencia. Sostuvo, en esencia, que la conversión de la relación en INF no altera la naturaleza temporal del vínculo, que queda sometido a la condición de que la plaza ocupada por el afectado sea cubierta tras la culminación de un proceso selectivo, de modo que se mantiene la situación de precariedad en el empleo y se pone en tela de juicio el efecto útil del AMDD.

La solución alcanzada en este punto supuso un verdadero punto de inflexión en tanto que el TJUE, dejando definitivamente atrás ambigüedades anteriores, generadoras de inseguridad y controversia, se pronunció de manera clara, tajante y definitiva en términos que se presentan como determinantes para la resolución del RCUD en cuyo seno el TS formuló la cuestión prejudicial, habida cuenta que la acción ejercitada por la trabajadora demandante en el litigio del que trajo causa, fue meramente declarativa, en reconocimiento del carácter fijo y, subsidiariamente, indefinido no fijo, del vínculo contractual.

B. El pago de una indemnización tasada, sea de 20 o de 33 días de salario por año de servicio, con un tope máximo de 12 o 24 mensualidades, respectivamente, en el momento en que la relación INF se extingue por cubrirse reglamentariamente la plaza desempeñada, no constituye una medida adecuada para prevenir y sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada.

Igual de clara y contundente fue la contestación del TJUE a las preguntas, principal y subsidiaria, que el TS le formuló en torno a esta temática. Para motivar su respuesta negativa el tribunal comunitario empleó dos líneas de razonamiento claramente diferenciadas:

- a. Por un lado, resaltó que el abono de esas indemnizaciones no permite remediar todos los casos de abuso de manera efectiva, pues solo se satisfacen cuando la relación del trabajador INF se extingue como consecuencia de que la plaza que venía ocupando se adjudica a otra persona, lo que supone la exclusión de los trabajadores que se jubilan, dimiten o son despedidos antes de que culmine el proceso selectivo para la provisión de esa plaza.

- b. Por otro, y en lo que respecta a los trabajadores INF cuya relación se resuelve a raíz de la atribución de la plaza que desempeñaban, el TJUE argumenta que el carácter tasado de las indemnizaciones legalmente previstas para el despido objetivo y para el improcedente, sujetas a un doble límite máximo, impide la reparación proporcionada y efectiva de las situaciones de abuso en la temporalidad y el resarcimiento adecuado e íntegro de los daños derivados del abuso.

II. RECEPCIÓN POR EL TS DE LA SENTENCIA PREJUDICIAL: ASPECTOS GENERALES

1. Selección del asunto y método de incorporación de la decisión del TJUE

La recepción por el TS de la doctrina acuñada por el TJUE se produjo con inusitada rapidez mediante sentencia de 11 de mayo de 2026, que no resolvió el RCU que motivó el planteamiento de las peticiones de decisión prejudicial, sino el sustanciado con el nº 3543/2023. A modo de justificación, el TS puso de manifiesto que en la fecha en que el tribunal comunitario hizo pública su resolución, la tramitación del recurso en el que se suscitaban las cuestiones prejudiciales no había finalizado, lo que imposibilitaba su inmediato señalamiento para deliberación, votación y fallo, a diferencia de lo que sucedía con el RCU escogido. Ello explica que por providencia de 16 de abril de 2026 se fijase para el debate del RCU 3543/2023 el Pleno el día 5 del siguiente mes, en que tuvo lugar, después de haber oído a las partes y al Ministerio Fiscal sobre la incidencia en la controversia de la STJUE de 14 de abril de 2026.

Pertinente resulta destacar que entre uno y otro asunto existen muchas similitudes, pero también una divergencia a la que el órgano de casación otorgó trascendencia. En cuanto a las semejanzas, en el caso en el que recayó la STS de 11 de mayo de 2026, la acción ejercitada por la trabajadora del Ayuntamiento de Madrid involucrada fue igualmente la declarativa de fijeza, no reclamando tampoco el abono de una indemnización por abuso en la temporalidad; asimismo, la Sala de lo Social del TSJ de Madrid en sentencia de 12 de mayo de 2023, estimó en parte su demanda y calificó la relación como indefinida no fija desde el 30 de mayo de 2013 tomando en consideración los contratos de duración determinada concertados a partir de esa fecha, sin solución de continuidad significativa, bajo la modalidad de eventual por circunstancias de la producción los dos primeros y de interinidad por vacante los dos últimos. Por su parte, la nota diferencial viene dada porque en el litigio que resolvió el TS, la actora, con anterioridad a la contratación temporal sucesiva como operaria de instalaciones deportivas, participó en el turno libre del proceso selectivo para la provisión de plazas fijas de esa categoría, convocado en el año 2005, que constaba de una fase de oposición, de carácter eliminatorio, en la que obtuvo la puntuación mínima exigida y, otra posterior, de concurso, no eliminatoria, sin obtener plaza por existir otros candidatos con mayor puntuación.

Así las cosas, a la hora de incorporar la doctrina comunitaria, el TS disponía al menos de dos opciones:

- a. limitarse a zanjar la concreta discusión suscitada sobre la naturaleza de la relación laboral que unía a la demandante con el Ayuntamiento de Madrid, teniendo en cuenta de un lado la contestación del TJUE al respecto y, de otro, las particularidades del caso, sin perjuicio de la posibilidad de pronunciarse sobre los efectos del abuso de la temporalidad en la calificación de la relación fuera de ese concreto supuesto, y tratar las restantes cuestiones al resolver otros RCUD ya sustanciados o en trámite;
- b. dictar una sentencia “omnibus”, omnicomprendiva, que abordase en su integridad la problemática asociada a la contratación laboral irregular en el sector público, estableciendo unos criterios claros sobre cómo deben actuar los órganos de la jurisdicción social cuando afronten las distintas clases de pretensiones formuladas por los trabajadores afectados de las que ya conocen o puedan conocer en el futuro.

El TS se inclinó por la segunda alternativa, que si bien presenta indudables ventajas relacionadas con los principios de igualdad en la aplicación de la ley y de seguridad jurídica, la previsibilidad de las sentencias y el nivel de litigiosidad, no deja de generar serios inconvenientes, empezando por el que comporta la elaboración de unas directrices con vocación de aplicación general que, por sí solas, sirvan de sustento a futuros pronunciamientos judiciales de instancia, suplicación y casación para la unificación de doctrina, sin haber dado oportunidad a los sujetos involucrados en los diferentes tipos de controversias de expresar su parecer antes de establecer unas pautas condicionantes de decisiones que les afectarán, siguiendo por la dificultad que entraña fijar unos criterios válidos de pretendido alcance universal que permitan solventar unas contiendas cuya resolución requerirá en ocasiones atender a las circunstancias concretas del caso enjuiciado, y terminando por la anomalía que supone el recurso extensivo a los “obiter dicta”. Puede afirmarse así que, más allá del concreto debate al que la sentencia pone fin, la doctrina que sienta nace lastrada por los problemas descritos.

2. **Ámbito de aplicación de la nueva doctrina de casación**

Antes de analizar con detalle los cambios profundos que, con el designio de acomodar su doctrina a la del TJUE, introdujo la sentencia comentada en lo que concierne a los dos temas seleccionados, resulta necesario delimitar el ámbito de aplicación objetivo de las nuevas directrices que establece el TS en la sentencia de 11 de mayo de 2026 y responder a la pregunta relativa a qué tipo de irregularidades en el empleo público laboral de carácter temporal se aplican.

Esta cuestión cobra gran relevancia habida cuenta que el TS instaura una dualidad de regímenes jurídicos en función de la clase de incumplimiento de que se trate, en los términos que se indican a continuación, si bien con carácter previo conviene tener presente que el uso indebido de las modalidades contractuales de carácter temporal en el ámbito del empleo público laboral puede manifestarse de formas muy dispares y quebrantar disposiciones de diversa índole y que el TS, partiendo, siquiera sea implícitamente, de esa realidad, entiende que no todas las conductas ilícitas merecen igual tratamiento y deben acarrear los mismos efectos jurídicos, debiendo diferenciarse dos grandes categorías de incumplimientos de la normativa en materia de contratación de duración determinada, a los que dedica el extenso fundamento jurídico cuarto de la sentencia comentada, que conforma del siguiente modo.

A. Vulneración de la cláusula 5 del AMDD

Esta cláusula se contraviene cuando confluye el doble presupuesto requerido por la doctrina del TJUE, a saber: 1º) la formalización, con el mismo empleador público, de sucesivos contratos de duración determinada o de un único contrato de esa naturaleza cuya vigencia se haya prorrogado; 2º) la situación de abuso en la temporalidad por ser la relación laboral inusual o anormalmente larga. En lo que respecta a la primera exigencia acumulativa, el TS añadió un matiz de gran relevancia práctica para los casos, nada infrecuentes, en que entre el final de un contrato de la cadena y el inicio del siguiente hay solución de continuidad, como fue el de declarar aplicable la doctrina de la unidad esencial del vínculo a efectos de la indemnización extintiva, a la que, es de notar, se atuvo en la sentencia de 29 de noviembre de 2023 (RCUD 3909/2022) conociendo de un supuesto de concatenación de contratos temporales en el que el TS tomó en consideración la cláusula 5 de la Directiva y declaró el carácter INF de la relación laboral enjuiciada.

Sobre la puntualización efectuada por el TS, tres recordatorios jurisprudenciales son pertinentes: 1º) la teoría mencionada no opera de la misma forma de cara al complemento de antigüedad y al cálculo de la indemnización extintiva; 2º) en relación a este último, para su aplicación no sólo hay que atender a la duración del período o períodos en que no media prestación de servicios sino que hay que tener en cuenta también otros parámetros, como el tiempo total transcurrido desde el momento en que se pretende fijar el inicio del cómputo, el volumen de actividad desarrollado dentro del mismo, el número y duración de los cortes, la uniformidad de las tareas realizadas, la existencia de anomalías contractuales, el tenor del convenio colectivo y, en general, cualquier otro que se considere relevante a esos efectos; 3º) en el supuesto de que haya habido fraude, debe incorporarse “un criterio más relajado con mayor amplitud temporal en la valoración del plazo que deba entenderse “significativo” como rupturista de la unidad contractual.

En lo que atañe a la segunda exigencia, el TS mantiene por un lado que la duración inusualmente larga de la relación laboral es un concepto jurídico indeterminado que exige ponderar las circunstancias de cada caso concreto y reafirma por otro la vigencia de la doctrina expresiva de que como regla general la prolongación del contrato de interinidad por vacante más allá de los tres años contados desde la fecha de su celebración determina que la relación haya de considerarse inusualmente larga, salvo que concurra alguna circunstancia excepcional y extraordinaria que permita soslayar el límite temporal máximo para la cobertura de la plaza previsto en el art. 70.1 del EBEP.

Pues bien, según aclara el órgano de casación, es para las transgresiones de la cláusula 5 del AMDD para las que están pensados los nuevos criterios implementados, entre los que destacan, en lo que importa al presente trabajo, los referidos por una parte a la imposibilidad de conceptualizar la relación laboral como INF o como fija, salvo, respecto de esta última calificación, que el trabajador afectado haya superado una prueba selectiva para la contratación de personal fijo y no haya obtenido plaza, y, por otra, a la indemnización compensatoria del abuso en la temporalidad.

B. Otro tipo de infracciones

La sentencia anotada hace mención expresa a dos tipos de incumplimientos de la normativa sobre contratación temporal no encuadrables en la cláusula 5 del AMDD, cuales son la suscripción de uno o varios contratos de duración determinada en fraude de ley

por no concurrir la causa de temporalidad pactada y la inobservancia de los requisitos formales exigidos para la modalidad de que se trate, cuando la duración de la relación laboral no sea inusualmente larga, lo que impide apreciar una situación de “abuso en la temporalidad” y obliga a descartar la aplicación de la cláusula 5 del AMDD.

En estos casos, advierte el órgano de casación, las nuevas pautas no entran en juego, sino que siguen rigiendo las premisas, conforme a las cuales las anomalías reseñadas deben ser objeto de sanción y reparación mediante la conversión de la relación en INF y la aplicación, en el momento de su extinción por cobertura de la plaza ocupada, del régimen indemnizatorio específico configurado jurisprudencialmente para esa figura. Lo mismo sucede, añade el TS, cuando se produce una cesión ilegal de mano de obra y la cesionaria es una Administración pública.

Poniendo el foco en el fraude de ley, entendiendo como tal la utilización de la contratación de duración determinada con una finalidad distinta de la que constituye su causa propia, con la finalidad de eludir la contratación por tiempo indefinido, el supuesto más frecuente y característico es el que describe el TS en la sentencia glosada, consistente en que no concurra la circunstancia objetiva que justifica el contrato temporal, si bien el empleador puede incurrir en otras prácticas fraudulentas, como p. ej., encomendar al trabajador funciones de carácter permanente distintas de las pactadas o servirse de un contrato en prácticas para encubrir una relación laboral ordinaria. Además, la existencia del fraude no sólo se puede deducir de las irregularidades detectadas en alguno o algunos de los distintos eslabones de la cadena contractual, sino también de la cadencia de la serie contractual en tanto se evidencie que a lo que a su través se persigue es un resultado de temporalidad prohibido por el ordenamiento jurídico.

3. Apuntes sobre la delimitación efectuada por el TS

El criterio adoptado por el TS para establecer el campo de aplicación de la nueva doctrina invita, al menos, a tres reflexiones sobre otros tantos puntos relevantes susceptibles de provocar controversia, a saber.

A. Demarcación de la línea divisoria

La conclusión que cabe extraer de la categorización que realiza la sentencia analizada es que el órgano de casación distingue por primera vez las consecuencias jurídicas derivadas de las irregularidades cometidas por las Administraciones públicas en materia de contratación de duración determinada dependiendo de que entrañen un fraude de ley o constituyan un abuso por la reiteración o prolongación de contratos temporales en razón de la duración inusualmente larga de la relación, medie o no fraude de ley, anomalías a las que hasta ahora procuraba un tratamiento uniforme respetuoso con la regla general del art. 15.4 ET, adaptada al sector público, y de la previsión indemnizatoria recogida en el párrafo 5 de la disposición adicional 17ª del EBEP.

Siendo ello así, es posible sostener con fundamento que no es la mera calificación “en abstracto” de la conducta del empleador como abuso o fraude de ley, lo que en muchas ocasiones no es tarea fácil, la que determina la aplicación o inaplicación de la nueva doctrina en la materia, sino que es la duración inusualmente larga de la relación la que actúa como verdadera línea divisoria.

Forzoso es reconocer que la diferenciación que efectúa el TS es fruto de un razonamiento fundado, orientado a dar cumplimiento a las indicaciones del TJUE, y no aparece desprovista de sentido, pero aboca a un resultado altamente insatisfactorio tanto desde la perspectiva de la prevención y sanción eficaz de la lacra de la temporalidad injustificada en el sector público como desde el canon reforzado del art. 14 CE aplicable cuando el empleador es una Administración Pública, en particular, pero no solo, en aquellos casos en que se produce una concatenación de contratos de duración determinada con el objeto de atender necesidades de trabajo normales y permanentes, configurando una situación de fraude y abuso, pero sin que la duración de la relación sea “inusualmente larga”. A lo anterior hay que añadir que un trabajador, después de que le haya sido reconocida la condición de INF por concurrir fraude de ley en la contratación temporal sin que la relación sea inusualmente larga, puede seguir prestando servicios durante un período prolongado, lo que permitiría detectar un abuso en la temporalidad con las consecuencias correspondientes.

El siguiente ejemplo puede resultar de utilidad para ilustrar la problemática que se presenta: un trabajador es contratado por una empresa pública para trabajar en el servicio de extinción de incendios de una determinada Comunidad Autónoma durante las campañas 2023, 2024, 2025 y 2026, mediante cuatro contratos eventuales por las circunstancias de la producción, de cuatro meses de duración cada uno, vigente el último de los cuales solicita que se le reconozca la condición de fijo de plantilla alegando que antes de concertar el inicial o durante la vigencia de cualquiera de ellos superó la fase de oposición de un proceso selectivo para la provisión de plazas fijas de su categoría sin llegar a obtener ninguna. Pues bien, ante un supuesto como éste, el signo de la sentencia dependerá de que los órganos judiciales estimen que la relación laboral tuvo una duración “inusualmente larga”, lo que, además de llevar aparejada una elevada dosis de inseguridad al ser difícil predecir cuál será la decisión judicial final al respecto, máxime si se tiene en cuenta, que el factor a valorar no es el “tiempo de prestación de servicios” sino “la duración de la relación”, no puede ser catalogado como lógico y aceptable desde la perspectiva del principio de igualdad de trato que tiene una proyección específica en el seno de las Administraciones Públicas.

El caso del trabajador que, después de aprobar la fase de oposición de un concurso de las características señaladas, presta servicios dos años y medio mediante un contrato de interinidad por vacante concertado en fraude de ley puede servir también de ejemplo de las dudas que suscita la nueva pauta.

Las precedentes consideraciones podrían justificar la extensión de la nueva doctrina jurisprudencial, no sólo de cara a la adquisición de la condición de fijeza sino también a efectos indemnizatorios, a determinados casos a pesar de que la duración de la relación no sea inusualmente larga.

B. Interpretación del concepto «duración inusualmente larga»

Este concepto es clave para determinar la existencia de un abuso en la temporalidad a efectos de la aplicación de la nueva doctrina jurisprudencial. Como se expuso anteriormente, el TS, en la sentencia examinada, ratifica la vigencia de la doctrina expresiva de que si el trabajador ha estado vinculado por uno o varios contratos de interinidad por vacante, aún válidamente concertados, la superación del plazo de tres años implica, como regla general, que la relación se considere como “inusualmente larga”. Fuera de

ese supuesto la delimitación del concepto presenta serias dificultades, como las que exige sortear el ejemplo utilizado “ut supra”.

C. Encadenamiento de contratos del art. 15.5 ET

A pesar de la clara vocación omnicomprendensiva de la sentencia anotada, manifestada tanto en los enunciados de los dos epígrafes en que se subdivide el cuarto de sus fundamentos jurídicos relaciones laborales a las que se aplica y no se aplica la cláusula 5 como en el contenido del último, la descripción que lleva a cabo no agota todos los posibles escenarios, lo que obliga a preguntarse por el tratamiento que se debe dar a aquellos que no han sido contemplados de manera expresa.

En particular, un supuesto que la sentencia no menciona específicamente es el que se produce como consecuencia del encadenamiento de contratos por circunstancias de la producción, regulado en el número 5 del art. 15 ET, en la redacción aplicable a partir del 30 de marzo de 2022, en relación con la DA 15ª del mismo texto legal, a tenor de los cuales adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras en cualquiera de estos supuestos: 1º) cuando en un periodo de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para igual o diferente puesto de trabajo con la misma Administración Pública, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción; 2º) cuando ocupen un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Se trata de una disposición que persigue evitar el abuso de la contratación temporal y facilitar el acceso a un empleo estable, cuyo origen se encuentra en el RDL 5/2001, de 2 de marzo, ratificado por la Ley 12/2001, de 9 de julio, en cuya Exposición de Motivos se decía que con la nueva regulación se incorporaba al ordenamiento interno la Directiva 1999/70/CE. La pregunta que surge es si la superación del límite legalmente establecido comporta una situación de abuso en la temporalidad sujeta a los nuevos criterios jurisprudenciales, sin necesidad de que concurran otras circunstancias.

III. CALIFICACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO VÍCTIMAS DE ABUSO EN LA TEMPORALIDAD

1. Rectificación parcial de la doctrina jurisprudencial tradicional

Una vez delimitado el ámbito de aplicación del cambio interpretativo introducido por el TS a través de la sentencia comentada, que únicamente entra en juego cuando un trabajador del sector público está sometido a una situación de abuso de temporalidad, configurada en los términos expuestos en el apartado anterior, procede adentrarse ahora en el escenario que, en lo que respecta a la calificación de la relación laboral de las víctimas de ese abuso, dibuja la resolución glosada, principalmente, pero no sólo, en sus fundamentos jurídicos quinto y sexto, asentada en los dos pilares básicos que se exponen a continuación.

1. Reafirmación de la vigencia del criterio jurisprudencial consolidado sobre el impedimento constitucional existente para que una relación laboral de duración determinada se transforme en fija como consecuencia automática del abuso de la temporalidad por parte de las Administraciones públicas, lo que lleva al TS a afirmar que la medida adecuada para dar efectividad a la cláusula 5 del AMDD *“no puede consistir, como regla general, en la conversión de todos esos contratos de duración determinada en contratos fijos”*.
2. Sometimiento de la doctrina tradicional a dos correcciones con el objeto de dar cumplimiento a la doctrina sentada por el TJUE en la sentencia Obadal. Mediante la primera, el TS admite que devenga fija la relación laboral de quienes, después de haber superado la fase eliminatoria de un proceso selectivo para la cobertura de una plaza estable de la categoría profesional que ostentan, sin llegar a obtenerla, sufran abuso de temporalidad. En cuanto a la segunda rectificación, el órgano de casación señala, también *“ex novo”*, que fuera de ese supuesto, la medida adecuada para prevenir y sancionar el abuso en la temporalidad no es la calificación de la relación como INF, sino el abono de una indemnización *“ad hoc”*, reparadora y disuasoria, amén de la sanción administrativa cuya imposición le corresponde a la Administración laboral.

De ese modo, y dejando de momento al margen el problema de su compatibilidad con la adquisición de fijeza, que se afrontará en el apartado IV, la compensación económica se erige en el cauce idóneo para dar efectividad a la cláusula mencionada cuando el trabajador expuesto al abuso se encuentre en una de las situaciones siguientes: a) no haberse presentado nunca a un proceso selectivo para la cobertura de plazas permanentes de su categoría; b) haber participado en un proceso selectivo para la provisión de plazas fijas de su categoría y haber suspendido en la fase o fases eliminatorias; c) haber superado un proceso selectivo convocado para la cobertura de plazas de carácter temporal de la misma o diferente categoría.

2. Regla general: la consecuencia del abuso no es la conversión de la relación temporal en fija y tampoco en indefinida no fija

A. Síntesis de la doctrina del TS

La regla general que sienta el TS en la sentencia anotada se resume en que *“la contratación temporal de personal laboral por parte de las Administraciones públicas sin superar un procedimiento de acceso al empleo público de carácter fijo sujeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad no permite que esos trabajadores adquieran la condición de fijos como consecuencia directa del abuso en la temporalidad”*. Según se desprende de la lectura del texto de la sentencia, el fundamento principal de esta regla se encuentra en los arts. 14 CE y 11.3 y 55 EBEP que, a juicio del TS, se vulnerarían si se declarase fijos a los trabajadores involucrados eludiendo el acceso al empleo público conforme a criterios de igualdad, mérito y capacidad, con lo que se perjudicaría el derecho al ingreso en el empleo público de los restantes ciudadanos. Para respaldar su decisión, el órgano de casación cita la doctrina elaborada por el TC en la materia, y como argumento adicional señala que la transformación de la relación temporal en fija limitaría la libre circulación

de los trabajadores dentro de la UE recogida en el art. 45 del TFUE, alegato que incluyó en el auto de remisión de las cuestiones prejudiciales sin que, salvo error de consulta, el TJUE lo tomase en consideración.

La exégesis que lleva a cabo el TS concuerda con la posición mantenida desde los años 90 del pasado siglo, sobradamente conocida, lo que hace innecesaria su reproducción. Tampoco se hará referencia por razones de espacio, pese a su indudable interés, a las observaciones que en relación a este punto se vierten en el voto particular concurrente emitido por uno de los magistrados de la Sala 4ª. Lo que sí es una novedad, a la que procede prestar atención aquí, es la relativa a la inaplicación, en lo que al colectivo de trabajadores que nos ocupa respecta, de la figura del INF, cuestión que seguidamente se analiza, dejando para el siguiente apartado, la referida al reconocimiento de una indemnización reparadora y disuasoria como remedio adecuado para hacer frente a la temporalidad abusiva.

B. Estatus de los “trabajadores abusados” sujetos a la regla general

De conformidad con la doctrina acuñada en la sentencia que nos ocupa, los empleados públicos a los que alcanza la regla general expresada en el epígrafe anterior no adquieren la condición de fijos, y tampoco la de indefinidos no fijos, como se dice expresamente en el FJ 4 de dicha resolución, aunque como apunta el profesor Molina Navarrete el TS no aclare en qué situación contractual quedan. No obstante, aunque la corte de casación no lo afirme explícitamente, esa doble proposición negativa lleva a entender que los trabajadores afectados conservan la condición de contratados temporales, lo que más allá del derecho que ostentan a ser resarcidos de los daños y perjuicios derivados del abuso en la temporalidad, indemnización de la que son acreedores tanto durante la vigencia del vínculo como en el momento de su extinción, obliga a determinar el régimen jurídico al que están sometidos.

No obstante, antes de abordar ese punto interesa referirse al supuesto transitorio contemplados en la sentencias de 3 y 11 de junio de 2026 (Rec. 3701/2025 y 1887/2024), de las Salas de lo Social de Cataluña y Andalucía (sede de Sevilla). En la primera de ellas, el órgano de instancia atribuyó la cualidad de INF a los demandantes, que se alzaron en suplicación en reconocimiento de la fijeza y el tribunal, después de rechazar la pretensión actora y poner de manifiesto que *“a partir de ahora no es posible reconocer con base en la existencia de una contratación laboral abusiva en la Administración la condición de INF”*, expuso que dado que la parte demandada no había recurrido, no cabía alterar el fallo de instancia, por lo que los trabajadores mantendrían la condición de INF hasta la extinción de sus contratos. En el asunto enjuiciado en la segunda resolución, el Juzgado de lo Social calificó la relación como INF y únicamente recurrió la Administración para que se revocase ese pronunciamiento a lo que el tribunal no accedió, validando el fallo de instancia.

Acotada la cuestión referida al régimen jurídico aplicable a ese colectivo en los términos indicados, el art. 15.6 ET aporta el marco general al prescribir, en concordancia con lo establecido en la cláusula 4.1 del AMDD, que *“Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos”*. Esta disposición implica que los trabajadores víctimas del abuso no pueden ver mermado ningún

derecho laboral o sindical en el curso de la relación laboral por el mero hecho de tener la condición de temporales.

Tal previsión genérica debe completarse con la doctrina jurisprudencial elaborada en torno a los derechos de los que durante la vigencia de la relación es titular el trabajador INF, figura que, como anteriormente se expuso, el TS no ha desechado completamente, ya que, como se cuida de señalar en el FJ 4.3.B) de la sentencia examinada, sigue teniendo virtualidad en supuestos de contratación de duración determinada ilícita sin abuso de la temporalidad. Siendo esto así, carecería de lógica que las víctimas de un incumplimiento cualificado, contemplado en el AMDD, reciban un tratamiento menos favorable en comparación con el dispensado a los trabajadores “no abusados” y que un pronunciamiento judicial orientado a procurarles un mayor nivel de protección comporte un detrimento de sus derechos. En consecuencia, y sin ánimo exhaustivo, tendrían derecho a acceder a la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad, reconocido por el TS a los trabajadores INF mediante sentencia de 11 de julio de 2023 (RCUD 2153/2020).

La tercera y última pista guarda relación con el régimen extintivo y la ofrece la sentencia glosada cuando en los FJ 8, punto 5, letra A y en el FJ 10, epígrafe B, letra a), señala que en el supuesto de que el empleador acuerde la extinción de una relación laboral abusiva, además de pagar al trabajador la indemnización compensatoria del abuso en la temporalidad, deberá abonarle «la indemnización legal tasada derivada de la finalización del contrato, cuya cuantía dependerá de «cuál haya sido la causa de la extinción de la relación laboral», especificando en el FD 8 que *“Si la Administración pública convoca un proceso de selección para ocupar con personal fijo la plaza del trabajador abusado, aprueba otro trabajador que es contratado con una relación laboral fija y se extingue el contrato de aquel trabajador, debemos aplicar analógicamente la indemnización por despido objetivo de 20 días de salario por año trabajado, prorrateada mensualmente, con un máximo de 12 mensualidades”*.

A este respecto, es significativo que el TS, saliendo al paso de posibles objeciones, indique seguidamente que *“El abono de una indemnización directamente proporcional a la duración del contrato, al aplicarse a relaciones laborales anormalmente largas o inusualmente largas, conllevará que su cuantía no sea exigua”*. Frente a este razonamiento cabe objetar que el monto resultante puede no merecer esa calificación si se hace abstracción del contexto, pero resultar manifiestamente insuficiente y desproporcionado, desde la perspectiva de la Directiva 1999/70/CE, a efectos de reparar en su integridad los daños sufridos por el trabajador como consecuencia del abuso y de la pérdida del empleo. Ciertamente, la indemnización extintiva no puede considerarse de un modo aislado, sino teniendo en cuenta la compensatoria del abuso en la temporalidad que se puede percibir de manera simultánea. Sin embargo, no parece que el importe de esta última, que salvo supuestos extraordinarios oscilará entre los 1.000 y los 10.000 euros, permita, aún sumada a la indemnización extintiva, garantizar la indemnidad de la víctima.

3. La fijeza como excepción: requisitos e interrogantes

A. Síntesis de la doctrina del TS

El tribunal de casación, con el designio explicitado en la sentencia de adecuar su doctrina a la fijada por el TJUE en el asunto Obadal, introduce un criterio de flexibilización

que permite excepcionar o atemperar la regla general aludida en aquellos casos en que concurra un doble presupuesto: en primer lugar, que el trabajador *“haya participado en una prueba selectiva para la contratación de personal fijo y la haya superado pero no haya obtenido plaza porque el número de aspirantes que ha demostrado su capacitación sea superior al número de plazas ofertadas”*; y, en segundo lugar, que con posterioridad a ese proceso haya suscrito contratos de duración determinada y la relación laboral se haya prolongado durante un periodo inusualmente largo.

El TS sostiene que en esos supuestos, la transformación de la relación en fija no resulta *contra legem* *“porque esa persona ha participado en una prueba de acceso al empleo público fijo conforme a los requisitos de igualdad, mérito y capacidad y la ulterior vulneración de la Cláusula 5, que evidencia una necesidad estructural de trabajadores, obliga a dicha conversión”*.

Por consiguiente, si las dos condiciones especificadas se cumplen simultáneamente, el abuso en la contratación temporal sucesiva produce efectos de fijeza, al considerarse satisfechas las exigencias constitucionales de acceso al empleo público, calificación, cabe añadir, que conforme preceptúa el art. 15.4 ET es el corolario natural de una práctica de ese tipo cuando el empleador es una persona privada.

B. Circunstancias relevantes en el asunto objeto de enjuiciamiento

La correcta inteligencia de la doctrina sentada por el TS, que corrige la previamente fijada en la sentencia 955/2023, de 8 de noviembre, suscita numerosas y relevantes dudas. Su debida comprensión aconseja traer a colación dos aspectos importantes del asunto en que se acuñó.

1ª. Características y desarrollo del proceso selectivo

La actora en el litigio de instancia participó en el proceso selectivo convocado por el Ayuntamiento de Madrid, en ejecución de las OPE de 2004 y 2005, para la provisión de 184 plazas de personal laboral fijo en la categoría de operario de instalaciones deportivas. De conformidad con las bases de la convocatoria, publicadas en el Boletín de la entidad local de 7 de julio de 2005, el sistema selectivo para el turno libre, al que se presentó la demandante, fue el de concurso-oposición, estando integrada la fase de oposición por un único ejercicio de carácter eliminatorio, consistente en responder por escrito a un cuestionario de 75 preguntas tipo test sobre el contenido del programa, descartándose a los aspirantes que no alcanzasen un mínimo de 20 puntos. Los méritos objeto de valoración en la posterior fase de concurso fueron la experiencia profesional y la formación específica. En las bases se estableció que *“superarán el concurso-oposición los aspirantes que, habiendo aprobado la fase de oposición, obtengan, una vez sumados los puntos de la fase de concurso y de la fase de oposición, las calificaciones más altas hasta alcanzar, como máximo, el total de plazas convocadas para cada uno de los turnos sin que, por tanto, se pueda considerar que han superado el concurso-oposición, obtenido plaza o quedado en situación de expectativa de destino los aspirantes que hubieran aprobado la fase de oposición, si no figuran incluidos en la relación propuesta por el Tribunal”*.

La demandante anotó 21,56 puntos en la fase de oposición, sin que exista constancia de los logrados en la fase de concurso, no obteniendo ninguna de las plazas convocadas

por ser la puntuación total asignada en el concurso-oposición inferior a la otorgada a los aspirantes del turno libre que cubrieron las plazas.

El panorama descrito debe completarse con algunas indicaciones conducentes a la debida apreciación del pronunciamiento del TS, a saber: 1ª) la recurrente en casación no obtuvo plaza por ser la puntuación de los méritos aducidos inferior a la de otros candidatos, sino porque la suma de los puntos de las dos fases quedó por debajo de la nota de corte establecida por el tribunal para determinar a qué personas debían adjudicarse las plazas; 2ª) con arreglo a la base anteriormente transcrita, la actora no superó el concurso-oposición; 3ª) la trabajadora no sólo no resultó aprobada, sino que no consta que se situase entre los aspirantes mejor valorados; 4ª) no existe constancia de que, como consecuencia de su participación en el proceso selectivo, la demandante quedase incluida en una bolsa de contratación temporal ni, por ende, que su posterior contratación de duración determinada fuese fruto de un llamamiento derivado de la integración en esa lista.

2º. Secuencia contractual posterior

El otro extremo digno de destacar tiene que ver con la secuencia de contratos temporales formalizados por las partes. Los primigenios, concertados bajo la modalidad de interinidad por sustitución y por vacante se extendieron del 8 de mayo de 2009 al 31 de enero de 2010 y del 1 de febrero de 2010 al 30 de septiembre de 2012, respectivamente. Ocho meses después, el 30 de mayo de 2013, suscribieron un contrato eventual que finalizó el 31 de agosto siguiente, y el 30 de diciembre de 2013 un contrato del mismo tipo, que terminó el 28 de febrero de 2014. Los dos últimos contratos de la cadena se celebraron en la modalidad de interinidad por vacante, uno el 16 de mayo de 2014, que se prolongó hasta el 18 de julio de 2018 y otro, ese mismo día, vigente en el momento de interposición de la demanda origen del procedimiento.

Atendiendo a la cadena contractual descrita, la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, conociendo del recurso de suplicación interpuesto por el Ayuntamiento de Madrid contra la sentencia de instancia, que calificó la relación existente entre las partes como indefinida fija, entendió, en lo que ahora interesa, que entre la finalización del segundo contrato de la serie y la celebración del tercero medió un período dilatado, de cerca de ocho meses, interrupción que impedía declarar la unidad del vínculo desde la fecha de ingreso, lo que le llevó a establecer en el fundamento de derecho primero “in fine” que la relación era indefinida no fija “desde el 30 de mayo de 2013”, indicación que no trasladó al fallo, pero que ha de considerarse parte de los pronunciamientos de la sentencia, pudiendo haber sido impugnada por los litigantes, lo que no hicieron.

C) Parámetros de aplicación de la excepción

Antes de abordar la cuestión esbozada conviene recordar que en el asunto al que se enfrentó el TS, la demandante había participado en un proceso selectivo para la provisión de plazas de personal laboral fijo y aprobado el único ejercicio de la fase de oposición, lo que le permitió pasar a la fase de concurso, si bien no llegó a superar el proceso de selección por razón de la calificación final obtenida, resultado de sumar las puntuaciones obtenidas en ambas fases, nota final que no figura acreditada, sin que el órgano de casación reparase ni concediera relevancia alguna a ese dato ni por ende a su posición en la lista definitiva. A la anterior constatación se añade la que deriva del hecho de que los contratos de duración determinada catalogados como abusivos se concertaron con

posterioridad a la resolución de la convocatoria y para desempeñar funciones propias de la categoría de las plazas objeto de aquella, sin que conste que una vez finalizado el proceso selectivo y en atención al mismo quedase integrada en una bolsa de empleo temporal, lo que en todo caso no es un dato que afecte a la calificación de la relación como fija.

A la vista de las circunstancias concurrentes en el caso resuelto por el TS, la posible proyección del nuevo criterio adoptado a supuestos distintos de aquél que determinó su fijación exige tener en cuenta tres aspectos principales, a saber: la naturaleza de la plaza convocada, el tipo de proceso selectivo y las vicisitudes en su desarrollo, y las características de la contratación de duración determinada. A ellos se suma el referido a la eventual incidencia del tiempo transcurrido entre la superación de la prueba selectiva o la culminación del proceso y el inicio de la cadena contractual cuando previamente no se hayan prestado servicios, temática sobre la que la sentencia reseñada guarda silencio.

No obstante, con carácter previo y con la finalidad de dejar centrados los términos de lo que a continuación se expone, interesa dejar claro que, según se deduce de la jurisprudencia tradicional con la que se alinea la sentencia analizada, un trabajador que ha sido contratado temporalmente por un ente público con total elusión de los principios de principios de igualdad, mérito y capacidad, no puede adquirir en ningún caso la condición de fijo invocando la cláusula 5 del AMDD.

Aclarado lo anterior, a continuación se abordan alguna de las dudas que las facetas mencionadas suscitan.

a. Naturaleza de la plaza convocada

A la hora de examinar la posible traslación de la doctrina innovadora del TS a supuestos distintos del enjuiciado en la sentencia de 11 de mayo de 2026 procede diferenciar, en lo que respecta al factor indicado, dos posibles escenarios.

a.1. Plaza funcional fija

En este particular escenario se enmarca la situación del “trabajador abusado” que participa en un proceso selectivo para el acceso como personal funcionario de carrera. Es la que contempla la sentencia de 23 de noviembre de 2023 (Rec. 2471/2022) de la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía (Granada) caracterizada porque mediante resolución de 20 de febrero de 2009 la Diputación Provincial de Granada convocó dos plazas de delineante por el sistema de concurso oposición libre, en el marco del proceso de consolidación de empleo temporal, compuesto por una primera fase de concurso, no eliminatoria, seguida por una fase de oposición integrada por dos ejercicios eliminatorios, que la entonces demandante aprobó, quedando en tercer lugar por lo que no obtuvo plaza, tras lo que prestó servicios como delineante en virtud de sendos contratos eventuales por circunstancias de la producción desde el 5 de noviembre de 2012 hasta el 4 de mayo de 2013 y del 22 de noviembre de 2013 al 12 de febrero de 2014, tras lo que el 13 de febrero de 2014 concertó un contrato de interinidad por vacante, vigente el cual, en el año 2021, interpuso demanda en reconocimiento de fijeza, que fue estimada en la instancia y convalidada en suplicación siguiendo la doctrina de la STS 16/11/2021 (RCUD 3245/2019), solución que concuerda con el nuevo criterio fijado por el TS, sin que a ello

sea óbice que la plaza cuya convocatoria superó en su momento la trabajadora no fuese laboral sino funcionarial.

A la misma solución llegó la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco en la sentencia de 16 de noviembre de 2023 (Rec. 1893/2023), conociendo de un asunto similar, pues la actora, que venía prestando servicios para el organismo autónomo Lanbide con la categoría profesional de administrativo mediante una cadena de contratos temporales, suscribiendo el último de ellos el 23 de marzo de 2011 en la modalidad de interinidad por vacante, superó el proceso selectivo para la provisión, mediante el sistema de concurso-oposición, de plazas pertenecientes al cuerpo administrativo de la Administración General de la CA del País Vasco, convocado por Resolución de 16 de abril de 2010 (BOPV 05/05/10), por el turno libre, alcanzando una puntuación por la que fue declarada apta, no obteniendo plaza.

b.2 Plaza laboral de carácter temporal

En una primera aproximación, la posible extensión de la nueva construcción jurisprudencial a este supuesto de hecho carece de recorrido dada la consideración vertida por el TS en el último párrafo del FJ 6 de la sentencia glosada en el sentido de que cuando se trata de una convocatoria de acceso a empleo temporal, siguen vigentes las razones “*relativas a los diferentes requisitos de acceso al empleo temporal y fijo*” (recogidas en el apartado 1.A de ese mismo FJ), por lo que la relación no puede convertirse en fija.

El órgano de casación sigue así la doctrina sentada en la sentencia, de Pleno, de 25 de noviembre de 2021 (RCUD 2337/2020), anticipada en resoluciones anteriores, y reiterada, entre las más recientes, en las dictadas el 14 de junio, 31 de octubre y 12 de diciembre de 2023 (RCUD 2527/2020 y 2027/2021 y 3146/2022), según la cual la superación de un proceso selectivo convocado por una entidad pública para ocupar puestos de trabajo con carácter temporal no puede acarrear, si el contrato de duración determinada concertado es fraudulento, que el trabajador adquiera la condición de fijo. El TS mantiene, en esencia, que entre el acceso a una plaza temporal, cuya duración prevista puede ser mínima, y el acceso al empleo público fijo existen diferencias sustanciales. Entre ellas, destaca por un lado que la celeridad, necesidad y urgencia que caracterizan la cobertura temporal de la plaza condicionan el nivel de exigencia de los principios de mérito y capacidad, y resalta, por otro, que el elemento de temporalidad puede resultar determinante para que un ciudadano decida participar en el correspondiente proceso selectivo.

Los argumentos empleados por el TS son consistentes, como lo eran los que utilizó en la sentencia 955/2023, de 8 de noviembre, para sostener que la superación de los ejercicios de la fase de oposición de un proceso selectivo convocado por una Administración pública para la cobertura de una plaza fija por el sistema de concurso oposición sin obtener plaza, no implicaba la superación del proceso selectivo, por lo que la posterior celebración de contratos temporales en fraude de ley no bastaba para que la relación laboral deviniese fija. Sin embargo, a mi parecer, los mismos motivos que han llevado al TS a justificar la revisión de su doctrina atendiendo a esa realidad fáctica, debe servir para modular, la elaborada en torno a la superación del proceso de selección para la provisión de una plaza temporal, siempre que se trate de un proceso objetivo, transparente y riguroso, acorde con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Y es que la perspectiva desde la que se debe enjuiciar la pretensión de fijeza en ese supuesto, al igual que hizo el TS al resolver el primero, es la que ofrece la cláusula 5 del

AMDD, bajo la consideración de que la estabilidad en el empleo es la medida más idónea y efectiva para prevenir y sancionar la utilización abusiva de la contratación de duración determinada en el sector público y disuadir a la Administración de incurrir en prácticas abusivas que perjudican gravemente a los afectados.

La aplicación flexible de los principios de igualdad, mérito y capacidad, adaptada a la actual realidad social que no es la misma que la de los años 90 del pasado siglo, con el objeto de dar cumplimiento a la cláusula mencionada en los términos en que fue interpretada por el TJUE en la sentencia Obadal, ha llevado al TS a modificar su doctrina anterior y a calificar como fija la relación de una trabajadora que participó en un proceso selectivo para acceder a una plaza permanente que no superó por el mero hecho de haber aprobado el único ejercicio del que constaba la fase de oposición, consistente en responder por escrito a un cuestionario de 75 preguntas tipo test sobre el contenido del programa. Con esa decisión, el órgano de casación hizo prevalecer el dato referido a la naturaleza de la plaza a la que la interesada concursó sobre las características y el resultado del proceso de selección, asumiendo que el cambio jurisprudencial no quebranta los principios señalados.

Pues bien, no se encuentran razones de peso para no adoptar esa misma interpretación no rigorista, ajustada a la finalidad perseguida por la cláusula en cuestión de castigar de manera eficaz el abuso de la contratación de duración determinada y también con la realidad laboral de quienes después de muchos años siguen prestando servicios en condiciones de precariedad, en el supuesto de que un trabajador, después de superar un proceso de selección para la provisión de plazas temporales dotado del rigor, publicidad y transparencia exigibles y de los controles precisos, convocado y desarrollado con sujeción a los principios de igualdad, mérito y capacidad, con pruebas de aptitud exigentes, concierte sucesivos contratos de duración determinada, alcanzando la relación laboral una extensión inusualmente larga, lo que evidencia una necesidad estructural. En un escenario como el descrito la garantía de respeto a los principios constitucionales viene dada por la superación de un proceso de selección sujeto a los mismos. Si esa garantía se entiende satisfecha con la superación de una fase de un proceso selectivo para la cobertura de plazas fijas consistente en responder a un test de 75 preguntas, la misma conclusión se impone si el trabajador obtiene la plaza, formalmente temporal, demostrando el mérito y la capacidad requeridos para el acceso al empleo público, avalados por su posterior actividad laboral.

Frente a las consideraciones expuestas, se puede argüir que el carácter temporal de la plaza convocada desincentiva la concurrencia de quienes únicamente aspiran a obtener una plaza fija, pero lo cierto es que nada les impide participar en la convocatoria y que la solución a la que llega el TS enjuiciando el asunto comporta que la plaza desempeñada por la trabajadora abusada no salga a concurso y que, por ende, los ciudadanos que están preparándose para obtener una plaza fija vean mermadas sus posibilidades.

El caso resuelto por el TS mediante sentencia de 30 de octubre de 2023 (RCUD 3134/2021), puede servir para ilustrar la reflexión anterior, en tanto que en el año 2007 la demandante participó en un proceso selectivo para la provisión de tres plazas de auxiliar administrativa con carácter temporal, al que se presentaron 328 candidatos. La actora cumplió todos los requisitos y superó todos los trámites establecidos en la convocatoria para la superación del proceso selectivo, siendo uno de los tres aspirantes seleccionados, tras

lo que suscribió sucesivos contratos de duración determinada realizando trabajos de carácter estructural, vigente el último de los cuales formuló demanda, en el año 2019, en reconocimiento de la condición de trabajadora fija y, en su defecto, de indefinida no fija, viendo estimada su pretensión subsidiaria.

Cuanto se deja dicho permite mantener, sin desconocer la validez general del criterio plasmado en la sentencia comentada, que, de concurrir los presupuestos señalados, no se justifica la diferencia de trato hacia los trabajadores que han demostrado, de manera suficiente, la capacidad y mérito, de forma pública y en situación de igualdad.

En sentencia de 3 de junio de 2026 (Rec. 491/2025), la Sala de lo Social del TSJ de las Islas Baleares, aplicando ya la nueva doctrina jurisprudencial, confirmó la resolución de instancia que conceptuó como INF la relación que desde el 7 de julio de 2018 mantenía el actor con una empresa municipal de servicios, instrumentada mediante sucesivos contratos por circunstancias de la producción con intervalos de inactividad. El tribunal rechazó la calificación de la relación como fija bajo la consideración de que el concurso oposición que superó en el año 2020 lo fue para la provisión de una bolsa de contratación para cubrir jubilaciones parciales, vacantes eventuales e interinas a lo que se suma que la vigencia de esta bolsa de contratación no era a perpetuidad, sino que su eficacia finalizaba a los tres años desde su publicación en el tablón preestablecido. A igual solución llegaron las Salas de lo Social del País Vasco y Cataluña en sentencias de 2 y 5 de junio de 2026 (Rec. 1110/2026 y 710/2025, respectivamente).

b. Tipo de sistema selectivo, orden de las pruebas y resultado

Son muchas las combinaciones posibles entre el tipo de sistema selectivo para el acceso al empleo público, el orden de las pruebas y su resultado, por lo que es difícil establecer pautas generales, siendo ineludible un examen casuístico de las circunstancias que rodean el supuesto de hecho. En el asunto del que conoció el TS en la sentencia analizada, el sistema de selección para obtener la condición de personal fijo fue el de concurso oposición y la actora aprobó la fase de oposición pero sin superar el proceso selectivo, lo que no excluye otras situaciones equiparables. A título de ejemplo, la nueva doctrina resultará aplicable, con mayor razón si cabe, si el trabajador superó el proceso selectivo para el acceso al empleo fijo en condición de aprobado sin plaza como en el caso resuelto por la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco mediante sentencia de 4 de abril de 2023 (Rec. 2244/2022) o atendiendo ya a la nueva directriz jurisprudencial la Sala de lo Social de Cataluña en sentencia de 5 de junio de 2025 (Rec. 1214/2015)

A diferente conclusión llegó la Sala catalana en sentencia de 5 de junio de 2026 (Rec. 710/2025), a la luz también del nuevo criterio, en un caso en el que los demandantes habían participado en un proceso de estabilización de empleo temporal convocado en el año 2022 mediante el sistema selectivo excepcional de concurso de méritos, sin obtener plaza. Para rechazar su pretensión de fijeza el tribunal argumentó que tratándose de un concurso de méritos, y no de un concurso-oposición o de una oposición, no se practicó prueba alguna, ni teórica ni práctica, por lo que el proceso selectivo únicamente puede considerarse superado por las personas que obtuvieron plaza al recibir una mayor valoración de sus méritos. Se aparta así de la conclusión alcanzada por la propia Sala en sentencia de 22 de mayo de 2026 (Rec. 3933/2025).

c. Características de la contratación de duración determinada

En lo que respecta a la tercera variable que hay que valorar, las exigencias que se derivan de la nueva doctrina jurisprudencial, de obligada consideración a efectos de su posible traslación a otros casos, y los interrogantes que se abren, son los siguientes.

c.1. Duración inusualmente larga de la relación

El primer requisito que se exige para obtener el reconocimiento de la fijeza es que la prestación de servicios mediante contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad o modalidades, configure una relación de duración “inusualmente larga”, lo que permite apreciar una situación de abuso en la temporalidad.

Situados en ese marco, surge el problema de determinar si a los efectos de de aplicar el nuevo criterio jurisprudencial únicamente pueden computarse los contratos celebrados después de que el trabajador haya participado en el proceso selectivo, y los correspondientes períodos de servicios, o si también cabe contabilizar los concertados con el mismo ente público y el tiempo trabajado a su amparo, sin solución de continuidad relevante, antes de tomar parte en la convocatoria de las plazas de empleo estable a las que aspiró.

Son varias las razones que justifican que la respuesta a la pregunta enunciada tenga que ser afirmativa. En primer lugar, es la que mejor se acomoda al espíritu y designio que informan la cláusula 5 del AMDD, preservando su efecto útil, y la que compagina mejor con la doctrina fijada por el TJUE en la materia. A este argumento de interpretación finalista hay que añadir otro de interpretación lógica, en tanto que resulta contradictorio con esa aspiración, y tiene una difícil explicación racional, que se excluya un período de servicios que, además, es uno de los méritos que normalmente se valora en la fase de concurso para la provisión de plazas fijas. Junto a lo hasta aquí expresado, no se encuentran motivos consistentes para alcanzar una conclusión diferente, que no puede fundarse en los términos en que el TS formula la nueva doctrina “si posteriormente suscribe contratos de duración determinada” pues el uso de ese adverbio halla una explicación plausible en el hecho de que en el asunto que resuelve los contratos temporales se concertaron después de que la trabajadora hubiese participado en la convocatoria para la cobertura de plazas en empleo laboral fijo, sin que se pueda interpretar que su utilización responda a la voluntad del TS de excluir los contratos celebrados con anterioridad. Por último, no hay que dejar de señalar la anomalía que supondría no computar el tiempo de servicios previo al concurso la hora de determinar la fecha de efectos de la declaración de fijeza.

Como muestra de lo que está en juego, nada mejor que dirigir el foco hacia la sentencia de 21 de noviembre de 2023 (Rec. 1069/2023), de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, que conoció de la reclamación formulada por un empleado de una Universidad Pública con categoría profesional de consultor, vinculado por diferentes contratos de interinidad, de los que el último lo suscribió el 19 de junio de 2006 en la modalidad de interinidad por vacante. En el año 2018 participó en el proceso selectivo para el ingreso como personal laboral fijo en el grupo de clasificación Técnico Medio, aprobando las pruebas de selección, pero sin obtener plaza, tras lo que continuó desarrollando su actividad laboral y, en el año 2022 interpuso demanda de fijeza que fue estimada en la instancia y en suplicación a la luz de la doctrina fijada por la STS 16/11/21 (RCUD 3245/2019).

La tesis que aquí se mantiene ha sido acogida recientemente por la Sala vasca en sentencia de 4 de junio de 2026 (Rec. 1339/2026), aplicando ya la nueva doctrina jurisprudencial. Para el tribunal *“es indiferente el que superación de la prueba pública sea previa o posterior o mientras se está en la contratación inusualmente larga e irregular que se ha concertado con el trabajador o trabajadora, y ello porque entenderlo de otra forma resultaría contradictorio. Si entendiésemos que solo es admisible la superación de un proceso selectivo para plaza fija previo a la contratación irregularmente larga se introduciría un elemento de desigualdad entre trabajadores que se encuentran en la misma situación. La coyuntura es similar entre unos y otros: relación anómala por su extensión temporal y superación de un sistema selectivo público para plaza fija en la Administración”*.

Sigue diciendo en su sentencia que *“se introduciría una quiebra importante del principio de igualdad con el criterio de admitir exclusivamente que la superación de una prueba para plaza fija debe ser anterior a la contratación abusiva, y ello porque quedarían discriminados y perjudicados muchos trabajadores que habiendo estado sometidos a la temporalidad, mientras duraba la misma o bien no se convocó proceso selectivo alguno; o bien se hizo por la aplicación de los procesos de estabilización con los que pretendiendo remediar su situación, al no obtener plaza pero sí superarlos, sin embargo, a la postre han quedado perjudicados porque no se les permite rentabilizar su esfuerzo y resultados, con un final peculiar como es que en el interregno del desarrollo del proceso han acumulado una temporalidad excesiva y simultáneamente han demostrado su capacidad en concurrencia pública”*.

Razona a continuación la Sala vasca que *“Si la solución que se les oferta a este grupo de empleados, y otros que pudieran encontrarse en similares circunstancias, es que se les tenga que hacer una nueva contratación y que la misma resulte excesiva para que la superación de la prueba tenga eficacia, observaremos que concurre un contrasentido: se ha demostrado la capacidad, se ha hecho un proceso público y de ello no resulta nada efectivo en orden a la pretensión de la parte y la doctrina jurisprudencial. Diferenciar un antes y un después de la superación de la convocatoria y superación de la prueba genera una desigualdad con quien estaban en igual situación: superación de la prueba y contrato inusualmente largo. Concluye afirmando que “la racionalidad de la diferencia -nihil sine ratione est-, el test de proporcionalidad del trato dispar entre quienes superan antes o después de su contratación un sistema de convocatoria pública para plaza fija no se alcanza a vislumbrar”*.

Adicionalmente, la sentencia hace referencia a la situación de los trabajadores declarados judicialmente como indefinidos no fijos, que más adelante se aborda, y a la quiebra del derecho a la no discriminación por edad a la que podría dar lugar otra interpretación.

c.2. Desempeño por el trabajador de plaza de la misma categoría profesional a la que concursó

Un segundo requisito, cuyo obligado cumplimiento cabe deducir de la sentencia del TS objeto de estudio consiste en que la plaza ocupada por el trabajador en virtud del contrato de duración determinada que le vincula con su empleador sea de la misma categoría profesional de la plaza fija objeto de la convocatoria en la que participó. Se trata de una cuestión sobre la que la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco tuvo ocasión de pronunciarse en la sentencia de 14 de diciembre de 2023 (Rec. 1224/2023), en trance de aplicar el criterio adoptado por el TS en la sentencia 1112/2021, de 16 de noviembre,

en términos que interesa traer a colación aquí. En dicha resolución, el tribunal rechazó la pretensión de fijeza deducida en el año 2022 por la trabajadora de una entidad pública empresarial que desde el año 2009 venía prestando servicios como auxiliar administrativa de atención al público mediante una cadena de contratos temporales y que, vigente el último, concertado el 26 de febrero de 2016 en la modalidad de interinidad por vacante, participó en un proceso selectivo para la provisión, por el turno libre, de plazas fijas de técnico de apoyo, que aprobó sin plaza, tras lo que siguió trabajando como auxiliar administrativa de atención al público. Seguidamente, presentó la demanda origen de las referidas actuaciones en la que interesó que se declarase que la relación era de naturaleza fija respecto del puesto de trabajo de auxiliar administrativa de atención al público, viendo denegada su petición al considerar el tribunal que el reconocimiento de la fijeza exige que se haya superado un proceso selectivo para la provisión de plazas fijas, sin obtener la adjudicación de ninguna, correspondientes a la misma categoría profesional de la que se viene desempeñando mediante contratos de duración determinada, y no a otra diferente, aunque como sucedía en el caso enjuiciado la plaza sacada a concurso fuese de un nivel superior.

A la misma conclusión llegó la Sala vasca en sentencia de 3 de octubre de 2023 (Rec. 828/2023) en un supuesto en el que la actora participó en un proceso selectivo convocado en el año 2002 para cubrir plazas de auxiliar técnico bibliotecario (hoy, bibliotecario), aprobando sin plaza, y la actualmente ocupada en virtud de un contrato de interinidad por vacante y respecto de la que pretendía la declaración de fijeza era la de responsable de biblioteca, que se diferencia de la anterior en valoración del puesto, nivel salarial, nivel de destino y plus de penosidad horaria. Igual criterio sostuvo el órgano vasco en las sentencias de 11 de julio y 12 de diciembre de 2023 (Rec. 521/2023 y 1435/2023)

d) Tiempo transcurrido entre la participación en el proceso selectivo y el inicio de la contratación posterior

El Tribunal Supremo no presta atención a este tema, lo que no excusa de plantearse el interrogante de si la solución que arbitra reviste validez cualquiera que sea el tiempo que haya transcurrido entre la finalización del proceso selectivo para la provisión de una plaza fija y el inicio de la contratación de duración determinada. Obviamente, este problema no se suscita cuando el trabajador viene desempeñando una plaza mediante un contrato temporal antes de participar en el proceso selectivo para la cobertura de plazas de esa categoría y lo sigue haciendo después de su resolución sin que exista una solución de continuidad significativa en el desarrollo de la relación.

Ciertamente, la falta de contratación inmediatamente después o pocos meses más tarde de finalizar el proceso de selección carece de trascendencia, ya que lo relevante a efectos de la aplicación del nuevo criterio es de un lado la superación de una fase selectiva o del proceso completo y, de otro, la situación de abuso en la temporalidad, pero puede suscitar dudas el hecho de que la contratación se produzca después de varios años.

4. Efectos de la declaración de fijeza

Se trata de una cuestión de gran trascendencia, a la que las partes no hicieron referencia en sede casacional y sobre la que el TS no se manifestó en la sentencia analizada, motivo

por el cual es dable entender que los litigantes se aquietaron con la solución alcanzada por el órgano de suplicación que, sin efectuar matiz o acotación alguna, reconoció a la actora la condición de fija con efectos de 30 de mayo de 2013, así como que ese pronunciamiento devino firme. Siendo ello así, no se puede ignorar la problemática que subyace a una formulación como la expresada en la medida que implica el reconocimiento de todos los derechos ligados a la condición de fijeza desde la fecha expresada.

La dificultad interpretativa viene dada por la necesidad de encarar el problema desde dos perspectivas de análisis diferentes, de las que la primera está enfocada a aquellas condiciones laborales respecto de las cuales no se puede producir un conflicto con otros trabajadores. En relación a las mismas, como p. ej., el complemento de antigüedad, el afectado tiene derecho a que se le compute la que corresponda en función de la secuencia contractual acreditada, mientras que la segunda atiende a aquellas materias en las que el reconocimiento de la fecha de efectos de la fijeza, con el alcance absoluto con que lo hace la sentencia de suplicación de la que dimana el pronunciamiento de casación que nos interpela, puede colisionar directamente con el derecho de otros trabajadores que accedieron a una plaza fija después de haberla obtenido en el mismo proceso selectivo en el que participó el involucrado, o en otro anterior o posterior pero previo a la decisión judicial de fijeza. Entre esas materias figuran a título de ejemplo las referidas a los procesos de promoción profesional interna y a los concursos de traslado.

Aunque no sea el caso que analiza la sentencia glosada, no está de más señalar para hacer más evidente aun la trascendencia de esta temática, que el inicio de la prestación de servicios sin solución de continuidad significativa puede retrotraerse a un momento muy anterior al de la convocatoria de las plazas en que el interesado superó la fase de oposición. Constituye buena muestra de ello el litigio zanjado por la Sala Social del TSJ del País Vasco por sentencia de 16 de noviembre de 2023 (Rec. 14012/2023) en el que concurrían las siguientes circunstancias: 1ª) el actor venía trabajando para la Universidad Pública demandada con la categoría de técnico especialista TIC desde el 14 de octubre de 2002 mediante sucesivos contratos de duración determinada; 2º) en el año 2018 participó en un proceso selectivo para la cobertura de plazas fijas de la especialidad de informática de sistemas, por el turno libre, aprobando la fase de oposición, pero sin obtener ninguna de las plazas ofertadas; 3º) tras ello, continuó prestando servicios y el 21 de febrero de 2022 suscribió un contrato de interinidad por vacante que en el momento del juicio oral continuaba en vigor. En ese contexto, la Sala vasca, estimando el recurso de suplicación interpuesto por el demandante, le reconoció la condición de personal laboral fijo con una antigüedad de 14 de octubre de 2002, sin incorporar matización alguna en cuanto a su alcance y sin valorar los diferentes derechos e intereses en juego.

Pues bien, centrando la atención en el punto de conflicto que hemos identificado, es importante destacar que el reconocimiento del derecho a la fijeza del trabajador víctima del abuso en la temporalidad no constituye una declaración condicionada a un hecho o circunstancia concreta ni está funcionalmente acotada, por lo que es acreedor de la plenitud de derechos de los que goza el personal laboral fijo de conformidad con la normativa legal y convencional colectiva que resulte de aplicación. Pero, frente a ello cabe oponer que su situación no puede equiparse a la de quien obtuvo una plaza fija tras superar el proceso de selección en su integridad, al concurrir una causa objetiva que justifica la diferencia de trato.

Por otra parte, para descartar la operatividad de la cosa juzgada generada por la sentencia que reconoce al trabajador “abusado temporalmente” la condición de fijo con una determinada fecha de efectos, sobre ulteriores procedimientos en los que concurran derechos en conflicto, como la preferencia para la adjudicación de una plaza en un concurso de traslados que se resuelve atendiendo a la antigüedad, cabe argumentar que la autoridad de la cosa juzgada no puede proyectarse sobre cuestiones que no fueron abordadas de manera específica en la anterior sentencia ni alcanzar a terceros que no fueron parte en el litigio de fijeza.

5. Impacto de la nueva doctrina en los trabajadores indefinidos no fijos

Son numerosas las dificultades interpretativas relacionadas con la incidencia de la doctrina objeto de estudio en el colectivo de trabajadores que habiendo sido declarados indefinidos no fijos por sentencia firme y seguido prestando servicios, antes o después de serles reconocida judicialmente esa condición superaron la fase de oposición de un proceso selectivo para la provisión de una plaza fija de la misma categoría. Entre los problemas que se plantean se encuentran por un lado la posible eficacia de cosa juzgada en su vertiente excluyente de la sentencia dictada en el litigio precedente, y, por otro, una vez despejada, en su caso, esa incógnita en sentido negativo, discernir si quienes han adquirido esa cualidad pueden acogerse a la nueva directriz jurisprudencial a pesar de que su situación no encaje estrictamente en el supuesto de hecho de la excepción introducida por el órgano de casación.

Sobre la primera cuestión tuvieron ocasión de pronunciarse los tribunales de suplicación a raíz de anteriores decisiones prejudiciales, manteniendo posiciones discrepantes y contradictorias. Atendiendo solo a las más recientes la Sala de lo Social del TSJ de Madrid en sentencia de 27 de enero de 2026 (Rec. 562/2025) negó virtualidad de cosa juzgada a lo resuelto en la sentencia anterior. Por su parte, las Salas de lo Social de los TSJ de Madrid, Navarra y Andalucía (sedes de Granada y Sevilla) en sentencias de 26 de enero (dos), 25 de febrero y 6 de marzo de 2026 (Rec. 662/2025, 397/2025, 805/2024 y 802/2024), respectivamente, llegaron a distinta conclusión

Para una debida aproximación al tema debemos diferenciar tres tipos de pronunciamientos previos: 1º) los recaídos en procedimientos entablados exclusivamente con la finalidad de que la relación se calificase como INF, cualquiera que fuese el signo de la sentencia; 2º) los emitidos en litigios en los que el trabajador, como pretensión única o principal, solicitó, sin éxito, la fijeza, pero sin fundamentar su petición en la superación de un proceso de selección; 3º) los proferidos en controversias en las que con carácter exclusivo o principal se postuló la fijeza sobre la base de haber superado un proceso de selección.

Hecha esta distinción, en los dos primeros supuestos resulta más sencillo descartar la aplicación de la institución de la cosa juzgada, que no puede basarse en el art. 400.2 LEC, teniendo en cuenta que: 1º) la relación se mantuvo viva y siguió teniendo naturaleza temporal; 2º) que la jurisprudencia social consideraba que la figura del INF daba satisfacción al mandato contenido en la cláusula 5 del AMDD y el TJUE, en la sentencia Obadal, rechazó expresamente esa interpretación; y, 3º) para el TS, la superación de un proceso

selectivo sin obtener plaza no constituía una vía idónea para la declaración de fijeza. El tercer supuesto es el que más complejo, pero en mi opinión la solución no puede variar por mor de esos mismos argumentos.

En lo que a la segunda cuestión atañe, para defender la aplicación del nuevo criterio a los trabajadores INF, cabe acudir a las consideraciones que, a modo de “obiter dicta”, se efectúan en la sentencia de 4 de junio de 2026 (Rec. 1007/2026) de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco. Se afirma en ella que los trabajadores, tras ver reconocida judicialmente la cualidad de INF, siguieron desarrollando su actividad en el puesto que venían ocupando sin posibilidad de formalizar un nuevo contrato temporal, de manera que *“ si la solución que les ofertamos es que no son empleados fijos porque se arriesgaron a demandar y obtuvieron el beneficio judicial se observa que con ello la percepción resultante es que han sido los mismos órganos judiciales los que les han perjudicado con sus criterios. Quien no demandaba y seguía en las cadenas contractuales, e inmerso en ellas aprobaba un proceso selectivo sin adjudicación de plaza, éste sí puede ser declarado fijo, y su compañero que en principio estaba más preparado y protegido por el derecho, al final queda en peor situación. Quién se arriesgó a demandar y se cumplió nuestra sentencia no obtiene en el beneficio de la fijeza que ahora se puede declarar para otros”*. Concluye el tribunal advirtiendo que la privación del derecho a la fijeza vulneraría el derecho de los afectados a la tutela judicial efectiva en tanto que el resultado final de impetrar la protección judicial sería perjudicial para ellos.

Bajo esa línea de razonamiento, una solución diferente afectaría negativamente al ejercicio, por parte de los trabajadores víctimas del abuso en la temporalidad, de su derecho fundamental a denunciar su situación ante los órganos de la jurisdicción social, ex art. 24.1 CE, sin argumento atendible para ello, máxime si se tiene en cuenta que el reconocimiento de la condición de INF por abuso en la contratación de duración determinada no alteró la naturaleza temporal de la relación. Parafraseando lo que aseveró el Tribunal Supremo en la sentencia de 21 de diciembre de 1999 (Rec. 719/199), *“esa alternativa hermenéutica aboca a resultados tan lesivos y exagerados, desde el punto de vista de los valores básicos de nuestro ordenamiento que forzosamente ha de ser rechazada”*.

IV. INDEMNIZACIÓN COMPENSATORIA DEL ABUSO EN LA TEMPORALIDAD

El Tribunal Supremo, en la resolución que es objeto del presente comentario, podría haberse limitado a dilucidar si, en razón de las concretas circunstancias concurrentes en el caso sometido a su consideración, la conversión en fija de la relación laboral que la trabajadora recurrente mantiene con el Ayuntamiento de Madrid se ajustaba o no al mandato constitucional sobre el acceso al empleo público a la luz de la cláusula 5 del AMDD y de la doctrina fijada por el TJUE en el asunto Obadal, sin necesidad de pronunciarse sobre la procedencia y cuantificación de una eventual indemnización por abuso de la temporalidad que la afectada se abstuvo de reclamar en el curso del proceso, ya fuese con carácter alternativo, adicional o subsidiario, y que no fue tema de debate en suplicación ni en casación para la unificación de doctrina. Sin embargo, el TS decidió abordar esa cuestión de oficio y dedicó los fundamentos jurídicos séptimo y octavo de la sentencia a desgranar las pautas principales que deberán guiar la actuación de los

órganos judiciales a la hora de resolver la acción indemnizatoria ejercitable por las víctimas del abuso.

No cabe duda de que lo que en el específico marco de discusión delimitado por las partes del litigio zanjado por el TS no deja de ser un mero “obiter dicta”, aun muy extenso y fundamentado, pasará a formar parte de la “ratio decidendi” de futuras sentencias, lo que obliga a detenerse en las líneas maestras trazadas por el órgano de casación en esta materia y a abordar la problemática que su aplicación puede generar.

1. Síntesis de los criterios del tribunal supremo

Las directrices fundamentales establecidas por el TS en torno a lo que denomina “indemnización compensatoria del abuso en la temporalidad” se pueden compendiar de la siguiente manera:

- a. En aquellos casos en que una relación laboral temporal cuya duración sea “inusualmente larga” no pueda calificarse como fija por no cumplirse las exigencias constitucionales para el acceso al empleo público, el abono de una indemnización específica, compensatoria de los efectos de la utilización abusiva de la contratación de duración determinada, constituye una medida idónea para dar efectividad a la cláusula 5 del AMDD.
- b. Su instauración obedece al propósito de “reparar íntegramente el perjuicio causado por el abuso en la temporalidad y sancionar el incumplimiento”, si bien para evitar cualquier confusión al respecto procede señalar que según se desprende del contenido del FJ 8 de la sentencia la indemnización no debe confundirse con una sanción en sentido estricto, pues no tiene carácter punitivo sino resarcitorio. Cuestión distinta es que la indemnización constituya también un mecanismo orientado a evitar y, en su caso, castigar el abuso, por lo que la conducta desplegada por la Administración o entidad pública contratante puede ser un factor a tener en cuenta en el momento de cuantificar el importe de la indemnización, como sucederá si el empleador insiste en vulnerar la normativa.
- c. La indemnización debe cubrir tanto los daños morales como los materiales, lo cual implica, cabe añadir, que los daños cuya reparación se pretenda no pueden valorarse de forma conjunta, sino vertebrada o estructurada, diferenciando la tasación de unos y otros, y dentro de los segundos, el daño emergente del lucro cesante, atribuyendo a cada uno un valor determinado.
- d. La carga de la prueba de los perjuicios irrogados por el abuso en la temporalidad le corresponde al trabajador.
- e. Ante la dificultad que entraña demostrar los daños morales, el TS, con la finalidad, explicitada en el FJ 8, punto 1, letra A) de la sentencia, de garantizar la tutela judicial efectiva de los trabajadores concernidos, establece que la prolongación en el tiempo de la situación de inseguridad laboral constituye base suficiente para presumir la existencia de unos perjuicios de esa índole y procurar su resarcimiento mediante lo que denomina “indemnización presuntiva”, a la que configura como mínima.

- f. Los derechos a la igualdad en la aplicación de la ley y a la tutela judicial efectiva se verían gravemente comprometidos, razona el TS en el punto 2 de ese mismo FJ 8, si la cuantificación de la “indemnización presuntiva” quedase sujeta al criterio de cada juzgador, lo que justifica que como criterio orientador para su cálculo haya que acudir al importe de la sanción pecuniaria prevista en el art. 40.1.c).bis de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) para la vulneración de la normativa sobre contratos temporales, que el art. 7.2 de esa misma norma califica como infracción grave. Según señala el órgano de casación, el recurso a ese parámetro referencial facilita la prueba del perjuicio y permite agilizar la tramitación de los procedimientos.
- g. La víctima del abuso puede reclamar una indemnización de un monto más elevado que el que resulta de la aplicación orientativa de la LISOS cuando los daños morales derivados del comportamiento empresarial superen o excedan los comunes o habituales, supuesto en el que se resarcirán íntegramente en la cuantía que corresponda, siempre que acredite los concretos perjuicios sufridos.

2. Ámbito de aplicación

A la hora de delimitar el ámbito de las personas sometidas a abuso de la temporalidad que tienen derecho a percibir la indemnización compensatoria resulta oportuno distinguir las cuatro situaciones que a continuación se detallan.

- a. Empleados en activo con contrato en vigor que por voluntad propia no han participado en procesos selectivos para la cobertura de plazas fijas de su categoría, escenario en el que asimismo encontrarían cobijo quienes ocupan plazas que no han sido sacadas a concurso.
- b. Trabajadores que han dejado de prestar servicios por jubilación, dimisión o despido acordado antes de la finalización del proceso selectivo para la provisión de la vacante que ocupaban, a los que habría que sumar los que causan baja tras el reconocimiento de una incapacidad permanente.
- c. Empleados que siguen desarrollando su actividad después de haber obtenido una plaza fija tras superar un proceso selectivo de estabilización.
- d. Trabajadores que siguen prestando servicios después de haber sido declarados judicialmente fijos por haber pasado la fase eliminatoria de un proceso selectivo para el acceso a un puesto permanente de su categoría.

La inclusión de las dos primeras situaciones descritas en el campo de aplicación de la indemnización analizada no plantea dudas razonables. A ellas aludió el TS en el punto 3 del FJ 7º de la sentencia glosada por remisión a la consideración vertida por el TJUE al respecto en la sentencia Obadal. Sin embargo, la cuestión deviene más compleja si se contemplan las dos situaciones restantes, respecto de las cuales se abren dos alternativas hermenéuticas. Por un lado, se puede mantener que en esos casos la estabilidad en el empleo, por sí sola, es la medida que permite dar cumplida efectividad a la cláusula 5 del AMDD, y que el abono de una indemnización compensatoria generaría un enriquecimiento

injusto al no haber daño alguno que reparar y colocaría a los afectados en una posición más favorable que a los demás trabajadores fijos sin fundamento atendible. Esta interpretación encontraría un importante respaldo en la propia configuración jurisprudencial de la indemnización compensatoria como mecanismo sustitutivo, esto es, *“cuando no sea posible esa conversión en contrato fijo porque sería contra legem”*, como se indica en el FJ 7, punto 1, párrafo primero, de la sentencia, de lo que puede inferirse que el TS concibe la indemnización como una posibilidad subsidiaria, en defecto de la fijeza, y no como una medida acumulativa a la fijeza.

No obstante, frente a la tesis expuesta, cabe oponer que el acceso a la fijeza no borra la vulneración del ordenamiento jurídico que supone el abuso en la temporalidad y no elimina el daño que como consecuencia del mismo sufrió el afectado ni la obligación de la Administración de repararlo y que el trabajador fijo “ab initio” no constituye un término de comparación adecuado al no haber desarrollado su actividad laboral en una situación de incertidumbre. En pro de esta interpretación militaría la consideración vertida en el FJ 8, punto 5, letra B, de la sentencia glosada en el sentido de que: *“El trabajador ha prestado servicios durante un prolongado lapso temporal en una situación de inseguridad laboral que le ha producido un menoscabo profesional. Ese perjuicio debe ser indemnizado”*. Ciertamente, esa afirmación se enmarca en el contexto de la indemnización adicional derivada del abuso de la temporalidad que el afectado tiene derecho a percibir en el momento de la extinción de la relación, pero podría resultar trasladable a los casos que aquí se afrontan.

De las dos opciones exegéticas que se ofrecen, la segunda parece más acorde a los principios generales del derecho de daños y a la doble función resarcitoria y preventiva que cumple la indemnización, sin que se aprecien razones de peso por las que el trabajador afectado tenga que soportar los daños efectivamente padecidos de resultados de la actuación de la Administración. No hay que olvidar, además, que la indemnización sirve también para compensar los daños materiales derivados del abuso en la temporalidad, que deben ser compensados con independencia del logro de la fijeza.

La cuestión no es pacífica en la doctrina. El profesor Álvarez Cortés sostiene que la redacción del FD 8º (punto 1, párrafo primero) de la sentencia), referido a la concreción de la cuantía indemnizatoria que deberá fijar el órgano judicial en favor de quién haya sido objeto de abuso de temporalidad en el sector público, *“da pie a entender, como lo hace el TJUE en Obadal, que la indemnización pueda exigirse incluso en el caso de haber obtenido la plaza fija”*. Diferente opinión mantiene el profesor Beltrán de Heredia, al señalar de modo no apodíctico que *“parece que esta indemnización no se reconocerá en el caso de que se produzca la fijeza”*. A esta solución se adhiere la sentencia de 22 de mayo de 2026 (Rec. 1712/2025), de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña. Se dice en ella que en los supuestos de adquisición de fijeza “el acceso definitivo al puesto en propiedad a través de los procesos de estabilización funciona de forma ordinaria como la propia medida sancionadora y reparadora del abuso anterior. El perjuicio se considera formalmente subsanado al integrarse plenamente el trabajador en la Administración, esto es, la situación de precariedad ha quedado corregida”, especificando que no cabe la indemnización por extinción del contrato INF pues la relación no se destruye sino que se transforma, no existiendo pérdida del puesto de trabajo que compensar, y tampoco la adicional compensatoria por abuso en la temporalidad. En el mismo sentido se pronunció la Sala de lo Social del TSJ de Galicia mediante sentencia de 21 de mayo de 2026 (Rec. 314/2026).

Desde otra perspectiva, el trabajador que se encuentre en la primera de las situaciones anteriormente enumeradas, puede solicitar, durante la vigencia de la relación laboral, sin esperar a su finalización, el abono de la indemnización por abuso en la temporalidad. Y es que, como se advierte en el FJ 9, letra A), de la sentencia, *“cuando se produce una violación jurídica no es necesario que finalice dicha vulneración para reclamar una indemnización resarcitoria”*. En ese mismo escenario, y a pesar de que el TS no lo mencione, si el abuso de la temporalidad persiste, el afectado podrá reclamar una indemnización que le resarza de los nuevos daños, morales y materiales, sufridos en el período no computado al fijar la anterior. Sin embargo, la sentencia sí alude expresamente al derecho del trabajador a solicitar una “nueva indemnización” por el abuso cuando posteriormente se extinga la relación laboral, puntualizando que “en su cálculo se tendrá en cuenta la indemnización que ya haya percibido”, lo que no excluye la toma en consideración de los perjuicios derivados del abuso que no se tuvieron en cuenta al cuantificar la anterior.

3. Daños morales y su resarcimiento

A la luz de las indicaciones realizadas por el TS en la sentencia analizada, dentro de esta categoría hay que distinguir dos tipos de perjuicios, que se pueden producir simultáneamente o no: de un lado, los que podemos calificar como “ordinarios” o habituales, cuya existencia puede ser apreciada, por vía de presunción, sin necesidad de mayor especificación y prueba, y, de otro, los que superan los comunes o básicos, requirentes de una concreción y acreditación rigurosas, a los que denominaremos “extraordinarios”. El TS no emplea esa terminología, pero se encuentra implícita en la forma en que define unos y otros.

A. Perjuicio moral común o presuntivo

a. Concepto

Para el TS, la exposición prolongada, durante la vigencia de la relación laboral temporal, a una situación de precariedad en el empleo, tiene la entidad o gravedad suficiente como para generar automáticamente un daño moral común u ordinario, cuya existencia se infiere, de manera natural y directa, del menoscabo que supone estar sometido a un abuso de esa naturaleza, sin que la víctima esté obligada a acreditar su realidad. Acude así a la figura del denominado daño presuntivo, en línea con la doctrina fijada por el TJUE en la sentencia de 29 de enero de 2026 (asunto C-668/24., *Foundazione Teatro alla Scala di Milano*), favorable a la validez de una normativa nacional que entre las medidas sancionadoras de la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en un concreto sector, prevé la reparación del daño presunto por referencia a un importe indemnizatorio mínimo y uno máximo, sin perjuicio de que el afectado pueda acreditar la existencia de un daño mayor.

A partir de la anterior premisa, entre las manifestaciones típicas de esa clase de daño, atendiendo a la índole de la conducta que lo genera y al contexto donde se enmarca, encuentran acomodo, entre otras expresiones, el sufrimiento, la inquietud, el desasosiego, la zozobra, la angustia, la ansiedad, el estrés y el temor por el futuro laboral, la afectación de la autoestima, las sensaciones de desamparo, desprotección, impotencia, discriminación e injusticia, la pérdida de confianza en la Administración, la merma de la calidad

de vida, la frustración de expectativas y la pérdida de oportunidades para desarrollar un proyecto de vida estable, así como el quebranto psíquico soportado a lo largo de un extenso período de tiempo, sin necesidad de que hayan aflorado trastornos o alteraciones físicas o mentales requirentes de asistencia sanitaria.

b. El importe de las multas de la LISOS como criterio orientador del cálculo de la indemnización

De los razonamientos contenidos en la sentencia anotada se desprende que la cuantía de las sanciones previstas en la LISOS para las conductas transgresoras de la normativa en materia de contratación temporal se configura en la práctica como el único parámetro referencial que puede servir para cuantificar la “indemnización presuntiva” sin que el TS contemple la posibilidad de emplear otro método en aras a la cuantificación de los daños. Para justificar su decisión, argumenta que *“si la doctrina constitucional y jurisprudencial admite pacíficamente que la cuantificación de los daños morales por vulneración de derechos fundamentales se haga utilizando orientativamente las sanciones de la LISOS, lo que ha cumplido las funciones reparadora y disuasoria en ese ámbito; es dable aplicar el mismo criterio para cuantificar los daños morales cuando se calcula la indemnización por abuso en la temporalidad”*.

Atendiendo a la doctrina jurisprudencial elaborada por la Sala 4ª respecto de la indemnización del daño moral asociado a la vulneración de derechos fundamentales calculada conforme a la LISOS, el reconocimiento de la “indemnización presuntiva” no se puede condicionar a que el afectado especifique y concrete en qué consisten los perjuicios de esa índole que ha sufrido y aporte bases exactas y precisas para la determinación de la cantidad que reclama, exigencias de muy difícil cumplimiento por la propia naturaleza de esa clase de daño.

Empero lo anterior, no hay que olvidar que el art. 39.1 LISOS contempla tres grados para la imposición de sanciones, a cada uno de los cuales le corresponde una horquilla variable, lo que, en el caso de las infracciones en materia de relaciones laborales tipificadas como graves, supone que el rango de multas posibles va de los 1.000 a los 10.000 euros, e implica que los jueces deben fijar el monto de la “indemnización presuntiva” dentro de esos límites mínimo y máximo en función de las circunstancias del caso. Por ello, una cosa es que al demandante no se le pueda exigir, como requisito ineludible para el reconocimiento de la “indemnización presuntiva”, que detalle los factores que ha tenido en cuenta para establecer su importe, y, otra diferente, que si no hace referencia a los datos que considera trascendentes a tal efecto y no aporta, en su caso, la prueba pertinente, evidenciando la razonabilidad y proporcionalidad de la suma propugnada, será el órgano judicial quien tendrá en cuenta las variables que estime oportunas a la hora de fijar prudencialmente la compensación pecuniaria. O, expresado en otros términos, si el actor se limita a servirse mecánicamente de la cuantía de las multas y a optar, previsiblemente, por la más alta de la franja superior, sin ofrecer ninguna explicación sobre las circunstancias que justifican la cifra demandada y sin aportar ningún elemento probatorio, el órgano judicial, si bien no quedará liberado del deber de fijar la indemnización no solo se enfrentará a más obstáculos para lograr un correcto cálculo de la misma, sino que podrá dejar de considerar elementos potencialmente relevantes a tal fin.

A la espera de que el TS, y las Salas de suplicación, se pronuncien al respecto, entre las ideas generales que pueden servir para argumentar que, como regla general, salvo

apreciación de circunstancias particulares por parte del órgano judicial, el importe de la “indemnización presuntiva” debe ascender a 10.000 euros, cabe citar los siguientes.

- a. La necesidad de que la suma reconocida al trabajador sea suficiente para compensar de manera real, efectiva y proporcionada, y no meramente simbólica lo que el TJUE proscribe la incidencia negativa que el abuso en la temporalidad produce y/o ha producido en la esfera profesional, personal, familiar y social de la víctima. Una cuantía cicatera o irrisoria que no se corresponda con los perjuicios reamente sufridos por quien ha soportado una situación de abuso por parte de la Administración durante muchos años y que no se ajuste a la actual realidad social, además de injusta, no permitirá salvaguardar la finalidad y el efecto útil de la cláusula 5 del AMDD, vulnerando, por tanto, esa cláusula y la doctrina comunitaria.
- b. La exigencia de que la indemnización que se conceda tenga un impacto económico disuasorio para el empleador incumplidor, consecuencia a la que el TS hace mención expresa en el párrafo final del FJ 9 de la sentencia, en concordancia con lo expuesto en el punto 2 del FJ 7. Un monto mínimo o bajo, además de no garantizar al afectado una reparación adecuada, no incita al empleador público a no incurrir en abusos de la contratación de duración determinada, al resultarle más sencillo hacer frente a una compensación insignificante que cambiar sus hábitos.
- c. La importancia de garantizar a todos los “trabajadores abusados”, salvo circunstancias especiales, la misma compensación presuntiva con criterios de igualdad, evitando que su importe dependa del juzgado o tribunal que la establezca.

Los argumentos expuestos, a los que se sumarán las que posteriormente se desarrollan, pueden proporcionar el sustento preciso para justificar que la indemnización coincida como regla general con el importe máximo de la multa que corresponde imponer al empresario por las infracciones graves en la materia señalada. Y es que, salvo que concurren vicisitudes singulares valorables, como vgr., que la duración de la relación laboral no haya sido muy extensa, cabe entender que el abono de una compensación que se sitúe por debajo de ese umbral no dará cumplimiento a las finalidades anteriormente indicadas.

Más allá de estas consideraciones y asumiendo que la solución propuesta, puede no ser compartida, son varios los parámetros que se pueden emplear y ponderar conjuntamente para fijar el importe de la indemnización dentro de los topes que marca el art. 40.1.c.bis de la LISOS, entre los que, sin ánimo exhaustivo, cabe citar los siguientes:

1. Las características de la conducta constitutiva del abuso hacia la persona del trabajador y las circunstancias de todo tipo que la rodean, tales como la reiteración y sucesión en el tiempo de la utilización de contratos de duración determinada con el afectado, su suscripción para la cobertura de puestos dispares, la falta de justificación de la demora en la provisión reglamentaria de la plaza o plazas desempeñadas, la persistencia en el abuso después de haberse constatado judicialmente su existencia, etc.
2. La reincidencia en esa clase de comportamiento respecto de otros trabajadores de la plantilla, ya sea sucesiva o simultánea, y el número de empleados concernidos, lo que evidencia un patrón de conducta infractora, aspecto del que desde el punto

de vista estrictamente sancionatorio se ocupa el art. 41 de la LISOS y al que hace referencia expresa el TS en el FJ 8.7.2).B.f),

3. El tiempo de duración de la situación de abuso, en la medida en que cuanto mayor sea, superior será la repercusión negativa para el afectado y el reproche que merecerá la actuación de su empleador.
4. La inobservancia de las advertencias o requerimientos previos efectuados por los representantes unitarios y/o sindicales del personal, o por otras instancias o instituciones, para poner fin a las prácticas ilícitas.
5. Las circunstancias personales, familiares y profesionales del interesado, tales como su edad, género, modelo familiar y número de hijos, la naturaleza de las funciones desempeñadas, el nivel formativo y la cualificación profesional.
6. El tamaño y la capacidad económica de la Administración, entidad o empresa pública empleadora al ser factores que pueden tener incidencia en orden al debido cumplimiento de la función preventiva y disuasoria de la indemnización.

Otro problema que hay que afrontar es el relativo a si la indemnización se debe calcular atendiendo a la cuantía de las multas vigente en el momento de su cuantificación judicial. La sentencia de 17 de julio de 2007 (RCUD 4367/2005), de la Sala de lo Social del TS, aun referida al baremo aplicable con carácter orientativo para la valoración de los daños ocasionados por un accidente de trabajo acaecido por culpa empresarial, nos da una pista importante para resolver la cuestión enunciada cuando dice que *«el principio valorista obliga a actualizar el importe de la indemnización con arreglo a la pérdida del valor adquisitivo que experimente la moneda, para que el paso del tiempo no redunde en beneficio del causante del daño, pues la inflación devalúa el importe de la indemnización. Por ello, si se trata de reparar íntegramente el daño causado, es claro que el importe de la indemnización debe fijarse en atención a la fecha en que se cuantifica el daño, esto es al momento de dictarse la sentencia de instancia que lo reconoce, cuantifica y determina el deber de indemnizar, ya que, cualquier otra solución será contraria a los intereses del perjudicado (...), pues, normalmente, se verá perjudicada por la devaluación de la moneda, sin que el abono de intereses le compense salvo en aquellos casos en que los mismos sean debidos, lo que puede no ocurrir en variadas ocasiones, mientras que la demora de la víctima en accionar no perjudicará al deudor, porque pagará la misma cantidad, aunque actualizada»*.

c. Comentario crítico

La decisión adoptada por el TS en relación con la “indemnización presuntiva” supone un avance importante respecto del anterior estado de cosas y los argumentos que utiliza para justificar el criterio adoptado en torno a su cuantificación, es, “prima facie”, coherente y lógico pero conllevan algunos inconvenientes que hay que tener en cuenta. El principal es que no permite resarcir de manera completa y proporcionada los perjuicios sufridos por los trabajadores que han sido víctimas de la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada durante períodos dilatados de tiempo. En este punto, conviene recordar que hasta el 31 de diciembre de 2021, el art. 40.1.b) de la LISOS sancionaba las infracciones en materia de relaciones laborales calificadas como graves, entre las que figuran las recogidas en el art. 7.2, relativas a *“la normativa sobre modalidades contrac-*

tuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo (...)” con multa, «en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros», y que, desde la fecha señalada, el art. 40.1.c). bis de esa misma norma sanciona esas vulneraciones con multa «en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros».

Pues bien, no hacen falta grandes esfuerzos dialécticos para proclamar con rigor que el recurso a la LISOS, en los términos en que lo hace el TS, puede dar lugar al reconocimiento de una indemnización manifiestamente insuficiente y meramente simbólica, máxime si para su fijación se toma como referencia el grado mínimo o medio de la sanción prevista para las infracciones graves. Piénsese en el caso nada infrecuente de un trabajador temporal de la Administración que con posterioridad al 10 de julio de 2001, fecha límite de incorporación de la Directiva 1999/70, y a lo largo de 10, 15, 20 o 25 años, ha permanecido en una situación de incertidumbre, vulnerabilidad, tratamiento desigual respecto de sus compañeros, merma de derechos laborales (promoción, movilidad, etc.) y, eventualmente, retributivos, cuyo impacto trasciende el plano económico y profesional, incidiendo negativamente en su bienestar personal, social y familiar, y en su salud psicofísica. ¿ Es posible sostener, con un mínimo de fundamento, que el percibo, por una sola vez, de 1.000, 2.000, 3.000, 4.000, 5.000 o, como máximo, 10.000 euros, constituye una reparación adecuada, proporcionada, efectiva e íntegra de los perjuicios de orden moral que ha padecido durante un período tan prolongado como exige el TJUE en la sentencia dictada en el asunto Obadal ?.

Por otra parte, no hay que olvidar que la utilización del importe de las multas administrativas como criterio orientativo en trance de calcular el importe de la indemnización por los daños morales derivados de la vulneración de derechos fundamentales por parte del empresario, posibilita su reparación integral en la medida que ese tipo de actuación constituye una infracción muy grave que el art. 40.1.c) de la LISOS, en la redacción aplicable desde el 31 de diciembre de 2021, sanciona con multa, «en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.000 euros a 225.018 euros», cifras muy superiores a las reservadas a las infracciones graves.

Lo hasta aquí expuesto genera dos puntos de reflexión. El primero gravita sobre la consideración de que el art. 7.2 LISOS califica como infracción grave la transgresión de las normas en materia de contratación temporal mediante “su utilización en fraude de ley” o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal o convencionalmente, vulneraciones que, atendiendo a la doctrina acuñada por el TS en la sentencia analizada, a la que se ha hecho referencia en el apartado II de este trabajo, no se puede equiparar a la que comporta el quebrantamiento de la cláusula 5 del AMDD mediante la utilización sucesiva de la contratación de duración determinada por parte de la Administración Pública de forma abusiva durante varios años en los que el trabajador se encuentra en situación de precariedad, sin posibilidad, salvo en un caso muy concreto, de obtener la condición de fijeza, a diferencia de los empleados del sector privado.

El segundo punto de reflexión tiene que ver con el hecho de que no estamos en presencia de un acto infractor puntual o acotado en el tiempo, sino reiterado y duradero, y, a veces, recurrente respecto del mismo trabajador, lo que implica la producción de unos perjuicios morales de carácter continuado, a diferencia de las actuaciones empresariales lesivas de derechos fundamentales que, por lo general, suelen producirse de forma aislada o limitada en el tiempo. Si para los tribunales de suplicación una indemnización de 7.501 euros resulta adecuada para resarcir al trabajador que tras 15 días de actividad es cesado por no superar el período de prueba, siendo su estado de salud la causa real de la decisión empresarial, por el daño moral presuntivo ligado a la discriminación basada en la enfermedad, cabe preguntarse si esa misma suma, o una inferior, es apropiada para compensar a la empleada de un Ayuntamiento importante, como el demandado en el proceso en el que recayó la sentencia glosada, por el daño moral presuntivo padecido a lo largo de 14 años por el uso abusivo de la contratación de duración determinada.

Resta señalar que, en ocasiones, la conducta abusiva del empleador puede atentar contra la dignidad personal y profesional del afectado y encontrar encaje en la falta muy grave tipificada en el art. 8.11 de la LISOS, con el corolario que de ello se sigue y que, en todo caso, las consideraciones anteriormente vertidas respaldan la conveniencia de que en el caso de que para calcular la indemnización preventiva se recurra a la cuantía de las multas establecidas para las infracciones graves, su importe se fije en 10.000 euros.

B. Perjuicios morales extraordinarios

a. Concepto

A través de esta figura se compensan los perjuicios morales reales y concretos que se derivan del abuso en la temporalidad y que van más allá de los comunes o habituales inherentes al abuso, que se resarcen por medio de la “indemnización presuntiva”. La sentencia analizada no ofrece pautas explícitas para determinar en qué supuestos o bajo qué circunstancias es posible apreciar la existencia de unos perjuicios morales superiores a los ordinarios y justificar, en el supuesto de que el afectado aporte indicios suficientes de su existencia, el reconocimiento de una indemnización superior a la presunta que se obtiene del empleo orientativo de la LISOS, en aras de la completa reparación de los daños morales efectivamente padecidos.

A falta de orientaciones al respecto, y a título ejemplificativo, puede entenderse que merecen la consideración de perjuicios extraordinarios los siguientes: 1º) los propios y característicos del abuso en la temporalidad, como los enumerados en el epígrafe precedente, cuando concurren circunstancias particulares reveladoras de su especial intensidad o de la producción de unas consecuencias muy desfavorables en el equilibrio vital y psicológico de la víctima así como en su bienestar familiar y social, más allá de los comunes u ordinarios; 2º) otro tipo de daños morales derivados de la situación descrita, comprendidos los psíquicos, aunque en puridad su naturaleza es la de daño corporal, asimismo indemnizable.

El trabajador que pretenda su resarcimiento deberá identificar los hechos, actos y situaciones singulares y relevantes que permitan fundar el reconocimiento de la existencia de los perjuicios extraordinarios aducidos, correspondiéndole la carga de acreditarlos.

b. Compensación y valoración

El TS tampoco aclara en la sentencia si se trata de una indemnización independiente y complementaria de la presunta, o si, alegada y demostrada la existencia de unos perjuicios morales extraordinarios, la indemnización no puede fragmentarse, sino que debe ser única, englobando todos los daños morales realmente sufridos. Ahora bien, cualquiera que sea la fórmula elegida, la cuantía máxima de la indemnización presunta podría servir como base para calcular la indemnización adicional o la total en su caso, aplicando un determinado coeficiente multiplicador, lo que permitiría superar la dificultad que entraña la evaluación y medición de los daños de esa naturaleza y la determinación de las bases en las que se asienta la suma postulada.

Un criterio excesivamente rigorista en la apreciación de esta clase de daños morales en los casos en que el demandante ha realizado una actividad probatoria acorde y razonable con la realidad de los hechos generadores de los invocados no garantizaría el objetivo y el efecto útil de la cláusula 5 del AMDD y vulneraría, por tanto, esa cláusula, por lo que hay que atender al «criterio aperturista» que actualmente informa el resarcimiento del daño moral superando concepciones restrictivas.

4. Daños materiales y su reparación

A. Concepto

Además del quebranto moral, que se produce siempre, el abuso en la temporalidad, puede causar daños materiales, expresión ésta que la sentencia comentada no utiliza en la acepción literal y estricta de daños en los bienes, sino en el sentido amplio de daños en el patrimonio, comprensivos de los desembolsos efectivamente realizados y de las ganancias dejadas de percibir como consecuencia directa del abuso padecido. A diferencia de los daños morales presuntivos, los materiales tienen carácter objetivo y son fácilmente cuantificables, debiendo identificarse y acreditarse en todo caso, correspondiendo la carga de alegarlos y probarlos a quien pretende su reparación.

B. Daño emergente

Comprende los gastos reales, cuantificables y demostrables en los que el trabajador ha incurrido. La sentencia del TS no descarta su reembolso, pero no ofrece ejemplo alguno al respecto. El coste del tratamiento de un trastorno psíquico provocado por la situación de precariedad cuando pueda establecerse un nexo directo, y los honorarios del Letrado contratado para el ejercicio de acciones judiciales dirigidas a reclamar el abono de la indemnización compensatoria denegada por el empleador contraviniendo el nuevo criterio jurisprudencial, constituirían muestras de este concepto resarcitorio.

C. Lucro cesante

En la resolución que nos ocupa, el TS razona que la percepción por el afectado de una retribución inferior a la que hubiera cobrado si hubiera sido un trabajador fijo, encuentra encaje en el concepto de lucro cesante resarcible, si bien, en línea con lo argumentado por el TJUE en la sentencia Obadal, también deben valorarse las ventajas económicas que habría podido reclamar de no haber existido el abuso, lo que enlaza con la doctrina

de la pérdida de oportunidad que recoge y aplica la sentencia de 23 de diciembre de 2025 (Rec. 1068/2022), de la Sala 1ª del Tribunal Supremo.

La Sala de lo Social de Cataluña, en sentencia de 3 de junio de 2026 (Rec. 3290/2025), desestimó la pretensión ejercitada por el actor en resarcimiento del lucro cesante derivado del abuso de la temporalidad, concretado en el salario dejado de percibir en los intervalos entre los sucesivos contratos temporales, teniendo en cuenta que la relación tenía carácter discontinuo, por lo que el trabajador sólo tenía derecho a ser retribuido durante el tiempo de ejecución de la prestación de servicios.

5. Prescripción de la acción resarcitoria

La sentencia analizada no aborda de forma directa la cuestión relativa al plazo de prescripción del derecho al cobro de la “indemnización compensatoria del abuso en la temporalidad”. En su defecto, y sobre la base de la existencia del abuso y de la sujeción de la acción al plazo anual de prescripción previsto en el art. 59 ET para el ejercicio de las acciones derivadas de contrato de trabajo que no tengan señalado un plazo especial, podemos diferenciar los siguientes escenarios:

- a. Trabajadores en activo vinculados con un contrato de duración determinada: la acción resarcitoria no prescribe mientras permanezca viva la relación y subsista la situación de abuso de la temporalidad a la que se asocia la existencia de los daños cuya reparación se persigue.
- b. Trabajadores declarados judicialmente indefinidos no fijos que continúan prestando servicios: se aplica el criterio anterior.
- c. Trabajadores cuya relación se extinguió o se transformó en fija con anterioridad al 11 de mayo de 2026: el “dies a quo” del cómputo del plazo de prescripción coincide con aquél en que se publicó la sentencia del TS que por primera vez reconoció el derecho a percibir tal compensación, acomodando su doctrina a la fijada por el TJUE en la emitida el 14 de abril de 2026, pues antes de la fecha de la resolución del tribunal español no pudieron reclamar su abono. A este respecto, el profesor Molina Navarrete sostiene que el derecho a la indemnización por abuso no pudo ser ejercido hasta que el TS lo reconoció.

6. Compatibilidad del acceso a la fijeza con el percibo de la indemnización compensatoria

Corresponde remitirnos en este punto a lo ya expresado en el epígrafe 2 del presente apartado, que no es necesario reiterar aquí.

ESTATAL, UNIÓN EUROPEA Y AUTONÓMICA

Legislación

ESTATAL

Real Decreto-ley 18/2026, de 29 de junio, por el que se adoptan determinadas medidas en el marco del Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio. [Ir al texto](#)

Real Decreto-ley 19/2026, de 29 de junio, de medidas urgentes en materia de jubilación parcial anticipada del personal laboral de las Administraciones Públicas y de complemento de insularidad en Illes Balears. [Ir al texto](#)

Real Decreto 518/2026, de 24 de junio, por el que se modifica el Reglamento General de Circulación, aprobado por Real Decreto 1428/2003, de 21 de noviembre, en materia de protección a usuarios vulnerables de la vía. [Ir al texto](#)

Resolución de 23 de junio de 2026, de la Dirección General de Atención Humanitaria y del Sistema de Acogida de Protección Internacional, por la que se establece la planificación estructural de prestaciones, actuaciones o servicios para el programa de atención humanitaria para su gestión mediante acción concertada. [Ir al texto](#)

Real Decreto-ley 17/2026, de 23 de junio, de medidas extraordinarias para el fortalecimiento y consolidación del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. [Ir al texto](#)



Orden PJC/643/2026, de 19 de junio, por la que se modifica la Orden PRE/1576/2002, de 19 de junio, por la que se regula el procedimiento para el pago de obligaciones de la Administración General del Estado. [Ir al texto](#)

Resolución de 18 de junio de 2026, de la Dirección General de Atención Humanitaria y del Sistema de Acogida de Protección Internacional, por la que se establece la planificación de prestaciones, actuaciones o servicios estructurales para el sistema de acogida en materia de protección internacional para su gestión mediante acción concertada. [Ir al texto](#)

Real Decreto 488/2026, de 17 de junio, por el que se establece el Certificado profesional en Procedimientos y técnicas de micropigmentación, de la familia profesional Imagen Personal, se fija su currículo y las ofertas de grados B y A incluidas en este certificado profesional y se modifica el Real Decreto 300/2026, de 8 de abril, por el que se establece el título de Formación Profesional de Grado Superior de Técnico Superior en Diseño y construcción artesanal de instrumentos musicales de cuerda, se fijan los aspectos básicos del currículo y las ofertas de grados C, B y A incluidos en este título. [Ir al texto](#)

Real Decreto 489/2026, de 17 de junio, por el que se establece el Certificado profesional en Asistencia clínica en centros veterinarios, de la familia profesional Agraria, se fija su currículo y las ofertas de grados B y A incluidas en este certificado profesional y se modifica el Real Decreto 404/2025, de 27 de mayo, por el que se establece el Certificado profesional en Operaciones con maquinaria de transporte de tierras en construcción, de la familia profesional Edificación y Obra Civil, se fija su currículo y las ofertas de grados B y A incluidas en este certificado profesional. [Ir al texto](#)

Real Decreto 490/2026, de 17 de junio, por el que se establece el Certificado profesional en Cultivo y trabajos en palmeras, de la familia profesional Agraria, se fija su currículo y las ofertas de grados B y A incluidas en este certificado profesional y se modifica el Real Decreto 1127/2025, de 11 de diciembre, por el que se establece el Certificado profesional en Ecoturismo, de la familia profesional Hostelería y Turismo, se fija su currículo y las ofertas de grados B y A incluidas en este certificado profesional. [Ir al texto](#)

Real Decreto 491/2026, de 17 de junio, por el que se crea como Centro de Referencia Nacional de Vidrio Industrial la Real Fábrica de Cristales de La Granja de San Ildefonso, en el área profesional de Vidrio Industrial, de la familia profesional de Vidrio y Cerámica, en el ámbito de la formación profesional. [Ir al texto](#)

Real Decreto-ley 16/2026, de 16 de junio, de medidas para garantizar la prestación del servicio público encomendado a la Corporación Radio Televisión Española, SA, S.M.E. [Ir al texto](#)

Real Decreto 466/2026, de 10 de junio, de adaptación de organismos públicos existentes en el ámbito estatal a la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. [Ir al texto](#)

Real Decreto 467/2026, de 10 de junio, por el que se regulan la devolución y destrucción de sustancias estupefacientes y psicotrópicas y de medicamentos estupefacientes por las oficinas y servicios de farmacia. [Ir al texto](#)

Compromiso concerniente al reconocimiento de la formación y certificación para la gente de mar en barcos de bandera española, entre la Dirección General de la Marina Mercante

del Reino de España y la Autoridad Marítima de Ghana, hecho en Accra y Madrid el 7 de septiembre y 29 de octubre de 2012. [Ir al texto](#)

Real Decreto 468/2026, de 10 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 1345/2007, de 11 de octubre, por el que se regula el procedimiento de autorización, registro y condiciones de dispensación de los medicamentos de uso humano fabricados industrialmente. [Ir al texto](#)

Real Decreto-ley 14/2026, de 9 de junio, de medidas de promoción del uso del transporte público colectivo por parte de la juventud para los viajes realizados en el periodo estival de 2026. [Ir al texto](#)

Real Decreto-ley 15/2026, de 9 de junio, de autorización de operaciones de crédito extraordinarias a organismos y entidades integrantes del sector público institucional estatal. [Ir al texto](#)

Orden HAC/580/2026, de 9 de junio, por la que se regula el procedimiento de reintegro de los fondos recibidos con cargo al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia. [Ir al texto](#)

Orden EFD/581/2026, de 8 de junio, por la que se actualizan desde el 1 de enero de 2024 las retribuciones del personal docente y los conceptos incluidos en el Anexo V de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, prorrogados para los años 2024, 2025 y 2026, referido a la distribución de fondos públicos para el sostenimiento de centros concertados ubicados en las Ciudades de Ceuta y Melilla. [Ir al texto](#)

Real Decreto 451/2026, de 3 de junio, por el que se aprueba el Estatuto del Organismo Autónomo Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. [Ir al texto](#)

Resolución de 2 de junio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión negociadora en la que se acuerda la actualización del complemento región para el año 2026 del Convenio colectivo de Enercon Windenergy Spain, SL. [Ir al texto](#)

Resolución de 2 de junio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de conservas, semiconservas, salazones, ahumados, cocidos, secados, preparaciones, semitransformados y productos conservados de pescados y mariscos. [Ir al texto](#)

Resolución de 2 de junio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo. [Ir al texto](#)

Real Decreto-ley 13/2026, de 2 de junio, por el que se adoptan medidas relativas a los recursos de los sistemas de financiación territorial. [Ir al texto](#)

Resolución de 26 de mayo de 2026, del Instituto de las Mujeres, O.A., por la que se publica el Protocolo general de actuación con Plataforma Universitaria de Estudios Feministas y de Género. [Ir al texto](#)

Instrucción 3/2026, de 27 de mayo, del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, sobre la solicitud de información a la Oficina judicial para la confección del alarde. [Ir al texto](#)

Orden ISM/541/2026, de 27 de mayo, 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. [Ir al texto](#)

Orden TES/539/2026, de 25 de mayo, por la que se regula la legalización en formato electrónico de libros en el ámbito del Registro de Sociedades Cooperativas. [Ir al texto](#)

UNIÓN EUROPEA

Directiva (UE) 2026/1472 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2026, por la que se modifica la Directiva 2012/29/UE, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y se sustituye la Decisión Marco 2001/220/JAI del Consejo. [Ir al texto](#)

Reglamento (UE) 2026/1395 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2026, por el que se aplica un régimen generalizado de preferencias arancelarias y se deroga el Reglamento (UE) n.º 978/2012. [Ir al texto](#)

Convención de las Naciones Unidas contra la Ciberdelincuencia; Fortalecimiento de la cooperación internacional para combatir ciertos delitos cometidos mediante sistemas de tecnología de la información y las comunicaciones y para el intercambio de pruebas electrónicas de delitos graves. [Ir al texto](#)

Reglamento de Ejecución (UE) 2026/1196 de la Comisión, de 5 de junio de 2026, por el que se establece una lista de indicadores comunes sobre el funcionamiento de los órganos de igualdad designados en virtud de la Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo. [Ir al texto](#)

Reglamento de Ejecución (UE) 2026/1197 de la Comisión, de 5 de junio de 2026, por el que se establece una lista de indicadores comunes sobre el funcionamiento de los órganos de igualdad designados en virtud de la Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo. [Ir al texto](#)

Decisión (UE) 2026/1212 del Consejo, de 29 de mayo de 2026, relativa a la posición que debe adoptarse en nombre de la Unión Europea en el Comité de las Partes en el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, en su 20.ª reunión, en lo que respecta a las conclusiones sobre la aplicación de las recomendaciones relativas a determinadas Partes en dicho Convenio y a la elección de los miembros del Grupo de expertos en la lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, en lo que respecta a las cuestiones relativas a las instituciones y la administración pública de la Unión. [Ir al texto](#)

Decisión (UE) 2026/1213 del Consejo, de 29 de mayo de 2026, relativa a la posición que debe adoptarse en nombre de la Unión Europea en el Comité de las Partes en el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, en su 20.ª reunión, en lo que respecta a las conclusiones sobre la aplicación de las recomendaciones relativas a determinadas Partes en dicho Convenio y

a la elección de los miembros del Grupo de expertos en la lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, en lo que respecta a cuestiones relacionadas con la cooperación judicial en materia penal, el asilo y la no devolución. [Ir al texto](#)

Decisión del Tribunal General de 29 de abril de 2026 sobre la retransmisión de audiencias de alegatos orales y de audiencias en las que se dictan sentencias u opiniones [2026/1349]. [Ir al texto](#)

AUTONÓMICA

Andalucía

Decreto 102/2026, de 17 de junio, por el que se regula la organización y el funcionamiento de los órganos colegiados de coordinación y participación de la atención temprana en la Comunidad Autónoma de Andalucía. [Ir al texto](#)

Aragón

DECRETO de 2 de junio de 2026, del Presidente del Gobierno de Aragón, por el que se establece la estructura orgánica de la Presidencia del Gobierno de Aragón. [Ir al texto](#)

Asturias

Decreto 43/2026, de 8 de junio, de cuarta modificación del Decreto 87/2009, de 29 de julio, por el que se establecen los precios públicos a aplicar por el Servicio de Salud del Principado de Asturias por la prestación de servicios sanitarios. [Cód. 2026-05042]. [Ir al texto](#)

Ley del Principado de Asturias 4/2026, de 28 de mayo, de Cooperativas. [Ir al texto](#)

Acuerdo de 25 de mayo de 2026, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica el Acuerdo de 9 de diciembre de 2025, del Consejo de Gobierno, por el que se fijan, para 2025, las cuantías de las retribuciones del personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias para establecer el complemento retributivo “plus de residencia”, a percibir por el personal con una relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud. [Ir al texto](#)

Resolución de 22 de mayo de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se aprueba el calendario de fiestas locales para el año 2027 en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias. [Ir al texto](#)

Baleares

Llei 3/2026, de 27 de maig, de modificació de la Llei 10/2005, de 21 de juny, de Ports de les Illes Balears. [Ir al texto](#)

Canarias

LEY 3/2026, de 16 de junio, de cabildos insulares. [Ir al texto](#)

CORRECCIÓN de error de la Ley 1/2026, de 28 de abril, de modificación de la Ley 7/1995, de 6 de abril, de Ordenación del Turismo de Canarias (BOC n.º 90, de 12.5.2026). [Ir al texto](#)

Cantabria

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo suscrito por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Froxá, S.A. para los años 2025 a 2027, por el que se aprueban las tablas salariales del año 2026. [Ir al texto](#)

Ley 8/2026, de 23 de junio, de Ordenación del Transporte Marítimo de Cantabria. [Ir al texto](#)

Resolución por la que se somete al trámite de consulta pública previa la elaboración de la Orden por la que se establecen los criterios de implantación del servicio de promoción de la autonomía y de abordaje de la soledad no deseada de personas mayores en viviendas de tipo colaborativo en la Comunidad Autónoma de Cantabria. [Ir al texto](#)

Resolución por la que se somete al trámite conjunto de audiencia e información pública el proyecto de Decreto por el que se modifica el Decreto 26/2019, de 14 de marzo, por el que se regula el reconocimiento de la condición de Familia Monoparental en la Comunidad Autónoma de Cantabria. [Ir al texto](#)

Ley de Cantabria 7/2026, de 4 de junio, por la que se modifica la Ley de Cantabria 9/2022, de 27 de diciembre, de Coordinación de Policías Locales de Cantabria. [Ir al texto](#)

Ley de Cantabria 6/2026, de 28 de mayo, de modificación de la Ley de Cantabria 12/2006, de 17 de julio, de Caza de Cantabria y del Decreto 66/2014, de 30 de octubre, por el que se regula la Reserva Regional de Caza Saja. [Ir al texto](#)

Castilla La Mancha

Decreto 33/2026, de 23 de junio, por el que se modifica el Decreto 12/2026, de 31 de marzo, por el que se regula el Gobierno del Dato en la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. [NID 2026/4902] [Ir al texto](#)

Decreto 32/2026, de 16 de junio, por el que se modifica el Decreto 105/2023, de 25 de julio, de estructura orgánica y competencias de la Consejería de Sanidad. [Ir al texto](#)

Catalunya

Resolució 772/XV del Parlament de Catalunya, de validació del Decret llei 6/2026, de mesures urgents en l'àmbit urbanístic i de la contractació en relació amb els municipis rurals. [Ir al texto](#)

Llei 7/2026, de 4 de juny, de modificació de la Llei 4/2006, ferroviària, amb relació al règim sancionador de les conductes que desllueixen o deterioren les infraestructures ferroviàries [Ir al texto](#)

Resolució IFE/1726/2026, de 29 de maig, per la qual es crea el Programa temporal per implantar els processos de treball en xarxa i de governança amb els ens locals i supralocals de Catalunya en matèria de prevenció i abordatge de les violències masclistes, des d'una perspectiva transversal i integral [Ir al texto](#)

Decreto-ley 4/2026, de 28 de abril, de medidas urgentes en el ámbito de la dependencia. [Ir al texto](#)

Euskadi

DECRETO 83/2026, de 26 de mayo, sobre ayudas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. [Ir al texto](#)

DECRETO 77/2026, de 19 de mayo, por el que se aprueba el Estatuto de la Autoridad Vasca de Protección de Datos. [Ir al texto](#)

ORDEN de 11 de mayo de 2026, de la consejera de Educación, por la que se regula la selección y gestión del personal docente temporal en los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma del País Vasco. [Ir al texto](#)

3/2026 LEGEA, maiatzaren 14koa, Euskadiko Gardentasunarena.

Ley 3/2026, de 14 de mayo, de Transparencia de Euskadi. [Ir al texto](#)

Ley 1/2026, de 23 de abril, de modificación de la Ley 1/1987, de 27 de marzo, de Elecciones para las Juntas Generales de los Territorios Históricos de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. [Ir al texto](#)

Ley 2/2026, de 23 de abril, de modificación de la Ley 5/1990, de 15 de junio, de Elecciones al Parlamento Vasco. [Ir al texto](#)

Extremadura

Decreto 119/2026, de 2 de junio, por el que se fija el calendario de días festivos de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2027 [Ir al texto](#)

Madrid

Corrección de errores de la Ley 2/2026, de 11 de junio, de medidas urgentes para el incremento de la Oferta de Vivienda con Protección Pública [Ir al texto](#)

Decreto 58/2026, de 10 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica el Decreto 52/2021, de 24 de marzo, del Consejo de Gobierno, por el que se regula y

simplifica el procedimiento de elaboración de las disposiciones normativas de carácter general en la Comunidad de Madrid, para desarrollar la evaluación ex post e incorporar un procedimiento especial para la tramitación de determinados anteproyectos de ley.

[Ir al texto](#)

Murcia

Resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del acuerdo de la Comisión Paritaria del convenio colectivo del sector de la Construcción y Obras Públicas, por el que se modifican las tablas salariales para los años 2025 y 2026. [Ir al texto](#)

Decreto 56/2026, de 3 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica el Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo [Ir al texto](#)

Navarra

DECRETO FORAL 39/2026, de 17 de junio, por el que se modifica el Decreto Foral 84/1990, de 5 de abril, por el que se regula la implantación territorial de polígonos y actividades industriales en Navarra. [Ir al texto](#)

DECRETO FORAL 41/2026, de 17 de junio, por el que se modifica el Decreto Foral 254/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Interior, Función Pública y Justicia. [Ir al texto](#)

DECRETO FORAL 32/2026, de 3 de junio, por el que se modifica el Decreto Foral 24/2014, de 19 de febrero, por el que se establecen los servicios y actividades cuya prestación o realización por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos faculta para la exigencia de precios públicos. [Ir al texto](#)

RESOLUCIÓN 105/2026, 27 de mayo, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Acuerdo sobre condiciones de empleo entre el Ayuntamiento de Zizur Mayor y el personal funcionario y contratado administrativo. [Ir al texto](#)

Ley Foral 8/2026, de 20 de mayo, de Cuentas Generales de Navarra de 2024. [Ir al texto](#)

Ley Foral 9/2026, de 20 de mayo, de Archivos, Gestión de Documentos y Patrimonio Documental. [Ir al texto](#)

Ley Foral 10/2026, de 20 de mayo, de prórroga de unidades concertadas y bajada general de la ratio máxima de alumnado por unidad escolar como consecuencia de variaciones en el número de alumnado en centros sostenidos por fondos públicos. [Ir al texto](#)

9/2026 FORU LEGEA, maiatzaren 20koa, Artxiboei, Dokumentu Kudeaketari eta Dokumentu Ondareari buruzkoa.

LEY FORAL 9/2026, de 20 de mayo, de Archivos, Gestión de Documentos y Patrimonio Documental. [Ir al texto](#)

10/2026 FORU LEGEA, maiatzaren 20koa, itunpeko unitateak luzatzeari eta funts publikoz sostengatutako ikastetxeetako eskola-unitate bakoitzeko gehieneko ikasle-ratioa oro har jaisteari buruzkoa.

LEY FORAL 10/2026, de 20 de mayo, de prórroga de unidades concertadas y bajada general de la ratio máxima de alumnado por unidad escolar como consecuencia de variaciones en el número de alumnado en centros sostenidos por fondos públicos. [Ir al texto](#)

8/2026 FORU LEGEA, maiatzaren 20koa, Nafarroako 2024ko Kontu Orokorrei buruzkoa.

LEY FORAL 8/2026, de 20 de mayo, de Cuentas Generales de Navarra de 2024. [Ir al texto](#)

Valencia

DECRETO 95/2026, de 19 de junio, del Consell, por el que se establecen los currículos de los cursos de especialización de Formación Profesional para la Comunitat Valenciana, en aplicación de la Ley orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. [Ir al texto](#)

DECRETO 94/2026, de 19 de junio, del Consell, por el que se aprueba el reglamento que desarrolla la Ley 4/2025, de 22 de mayo, de la Generalitat, de voluntariado de la Comunitat Valenciana. [Ir al texto](#)

DECRETO 89/2026, de 12 de junio, del Consell, de modificación del Decreto 235/1999, de 23 de diciembre, del Govern Valencià, por el que se regula el régimen de precedencias en el ámbito de la Comunitat Valenciana. [Ir al texto](#)

Accede a todas nuestras publicaciones a través de la web

Juezas y Jueces
para la Democracia

Asociación ▾ Actividades ▾ Actualidad ▾ Internacional ▾ Publicaciones Contacto

**Por una justicia independiente,
accesible y comprometida con los
derechos fundamentales.**

Conoce nuestro trabajo Últimos comunicados

ESTATAL Y AUTONÓMICA

Negociación colectiva

ESTATAL

Resolución de 5 de junio de 2026, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio con la Asociación Española de Economía del Trabajo, para la colaboración en el estudio y análisis de la economía laboral. [Ir al texto](#)

Corrección de erratas de la Resolución de 2 de junio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de conservas, semiconservas, salazones, ahumados, cocidos, secados, preparaciones, semitransformados y productos conservados de pescados y mariscos. [Ir al texto](#)

Resolución de 21 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta en la que se acuerda la actualización de las tablas salariales para el año 2026 del VII Convenio colectivo general de ámbito nacional del sector de aparcamientos y garajes. [Ir al texto](#)

Resolución de 21 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de la Comisión Mixta sobre revisión del incremento salarial para el año 2026 del Convenio colectivo de grandes almacenes. [Ir al texto](#)

Resolución de 26 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión paritaria en la que se aprueban los incrementos

salariales y las tablas definitivas para el año 2026 del Convenio colectivo de CTC Externalización, SLU. [Ir al texto](#)

Resolución de 26 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de 360 Recursos Humanos ETT, SL. [Ir al texto](#)

Resolución de 26 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Game Stores Iberia, SLU. [Ir al texto](#)

Resolución de 21 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta en la que se aprueban las tablas salariales para el año 2026 del VIII Convenio colectivo de Industrias de Ferralla. [Ir al texto](#)

Resolución de 21 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del II Convenio colectivo del Grupo Nortegas. [Ir al texto](#)

Resolución de 21 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIII Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia Líneas Aéreas de España, SA, Operadora SU. [Ir al texto](#)

Resolución de 21 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia del Tribunal Supremo relativa al Convenio colectivo de Exolum Aviation, SA. [Ir al texto](#)

AUTONÓMICA

Asturias

Resolución de 18 de junio de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del Convenio colectivo del sector limpieza de edificios y locales del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Cód. 2026-05246]. [Ir al texto](#)

Resolución de 9 de junio de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de empresa CC de Astilleros Gondán, S. A., en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir al texto](#)

Resolución de 1 de junio de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Caso, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir al texto](#)

Resolución de 18 de mayo de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de convenios colectivos, acuerdos

colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, del contenido del acuerdo adoptado entre UGT Asturias y la empresa Senior Servicios Integrales, S. A., en su prestación de servicios de ayuda a domicilio para el Ayuntamiento de Siero en materia de conflicto colectivo por el procedimiento de mediación seguido en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos. [Ir al texto](#)

Resolución de 15 de mayo de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, del contenido del Acuerdo adoptado entre Comisiones Obreras de Asturias y la empresa Os Ventos Innovación Servicios, S. L. , en materia de conflicto colectivo por el procedimiento de mediación seguido en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos. [Ir al texto](#)

Resolución de 15 de mayo de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, del contenido del Acuerdo adoptado entre Comisiones Obreras de Asturias y la empresa Mejora Residencial S. L. en materia de conflicto colectivo por el procedimiento de mediación seguido en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos. [Ir al texto](#)

Resolución de 15 de mayo de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, del contenido del Acuerdo adoptado entre UGT-Asturias y la empresa Wigeva, S. A., en materia de conflicto colectivo por el procedimiento de mediación seguido en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos. [Ir al texto](#)

Resolución de 15 de mayo de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, del contenido del Acuerdo adoptado entre UGT-Asturias y la empresa El Econmato de Cuevas, S. L., en materia de conflicto colectivo por el procedimiento de mediación seguido en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos. [Ir al texto](#)

Resolución de 15 de mayo de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, del contenido del acuerdo adoptado entre Comisiones Obreras de Asturias y la empresa COFAS-Cooperativa Farmacéutica Asturiana, en materia de conflicto colectivo por el procedimiento de mediación seguido en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos. [Ir al texto](#)

Resolución de 15 de mayo de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se dispone la inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, del contenido del acuerdo adoptado en procedimiento de mediación en la huelga convocada en la empresa COFAS-Cooperativa Farmacéutica Asturiana, ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos. [Ir al texto](#)

Baleares

Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis col·lectius, Acords col·lectius de treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears l' acta de la incrementació salarial per a l'any 2024 de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu del sector de Derivats del Ciment signada el 27 d'abril de 2026 [Ir al texto](#)

Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis col·lectius, Acords col·lectius de treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears l' acta de la revisió salarial de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de l'empresa FCC Aqualia S.A signada l' 11 de març de 2026 [Ir al texto](#)

Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Valoriza Servicios Medioambientales S.A., i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears [Ir al texto](#)

Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis i Acords Col·lectius de les Illes Balears i la publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears de l'Acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector de l'hostaleria de les Illes Balears, de data 9 d'abril de 2026 (codi de conveni 07000435011982) [Ir al texto](#)

Canarias

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector de Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización de la Comunidad Autónoma de Cantabria para los años 2025-2026. [Ir al texto](#)

Dirección General de Trabajo.- Resolución de 8 de mayo de 2026, por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de 20 de marzo de 2026, alcanzado por la Comisión Paritaria del III Convenio Colectivo Autonómico de Transporte y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma de Canarias (2016-2024). [Ir al texto](#)

Cantabria

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Hospital Santa Clotilde de Santander, para los años 2025 a 2026. [Ir al texto](#)

Castilla y León

RESOLUCIÓN de 28 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de

Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y la publicación, del IV Convenio Colectivo para «Castillo de Benavente, S.A. -Centros Especiales de Empleo-». [Ir al texto](#)

Catalunya

Resolució EMT/2018/2026, de 18 de juny, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu interprovincial del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya (codi de conveni núm. 79000275011992).

[Ir al texto](#)

Resolució EMT/1975/2026, de 4 de juny, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de les taules salarials per a l'any 2026 del VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya (codi núm. 79000692011994).

[Ir al texto](#)

Resolució EMT/1790/2026, de 4 de juny, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de les taules salarials per a l'any 2026 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Casa Ametller, SL (codi de conveni núm. 79104532012025). [Ir al texto](#)

Resolució EMT/1717/2026, de 29 de maig, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Comissió Negociadora del VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, relatiu a la modificació de l'article 41.8 del Conveni esmentat (codi núm. 79000692011994).

[Ir al texto](#)

Resolució EMT/1928/2026, de 23 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial del Conveni col·lectiu d'empreses d'inspecció tècnica de vehicles de la Comunitat Autònoma de Catalunya (codi de conveni núm. 79002605012007).

[Ir al texto](#)

Euskadi

RESOLUCIÓN de 21 de abril de 2026, de la directora de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Heidelberg Materials Hispania Cementos, S.A. para los centros de trabajo de Añorga y Arrigorriaga. [Ir al texto](#)

Erabakia, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Bizkaiko Basalan, A.B.S.A.M.P. enpresaren Hitzarmen Kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta argitaratzea.

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia. del departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Bizkaiko Basalan, A.B.S.A.M.P.

[Ir al texto](#)

Basque Culinary Center Hezkuntza Fundazioa enpresaren hitzarmen kolektiboa.

Convenio colectivo de la empresa Basque Culinary Center Hezkuntza Fundazioa. [Ir al texto](#)

Eulen Servicios Sociosanitarios SA enpresaren hitzarmen kolektiboa (Bideberriko Mankomunitateko etxez etxeko laguntza).

Convenio colectivo de la empresa Eulen Servicios Sociosanitarios, S.A. (ayuda a domicilio de la Mancomunidad de Bideberri). [Ir al texto](#)

Erabakia, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Celulosas Moldeadas de Atxondo, S.A.U. eta Grupo Celulosas Moldeadas, S.A.U.enpresen Hitzarmen Kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta argitaratzea.

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de las empresas Celulosas Moldeadas de Atxondo, S.A.U. y Grupo Celulosas Moldeadas, S.A.U. [Ir al texto.](#)

Fundación para la Formación Técnica en Máquina Herramienta enpresaren hitzarmen kolektiboa.

Convenio colectivo de la empresa Fundación para la Formación Técnica en Máquina Herramienta. [Ir al texto](#)

Aludium Transformación de Productos, SLU (Zornotzako lantokia) enpresaren hitzarmen kolektiboa,

Convenio colectivo de la empresa Aludium Transformación de Productos, S.L.U. (centro de trabajo Amorebieta). [Ir al texto](#)

Erabakia, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Corporación de prácticos del puerto y ría de Bilbao S.I.P. enpresaren Hitzarmen Kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta argitaratzea

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Corporación de prácticos del puerto y ría de Bilbao, S.I.P. [Ir al texto](#)

Erabakia, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Smurfit Westrock Bilbao, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta argitaratzea.

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Smurfit Westrock Bilbao, S.L. [Ir al texto](#)

Inviza SA enpresaren hitzarmen kolektiboa.

Convenio colectivo de la empresa Inviza, S.A. [Ir al texto](#)



San Juan de Dios Arrasate Ospitalaren hitzarmen kolektiboa.

Convenio colectivo de Hospital San Juan de Dios de Arrasate. [Ir al texto](#)

SNA Europe Industries Iberia SA (Arangizeko lantokia) enpresaren hitzarmen kolektiboa.

Convenio colectivo de SNA Europe Industries Iberia SA (centro de trabajo Aranguiz).
[Ir al texto](#)

Erabakia, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkararena. Honen bidez ebazten da Gran Casino Nervi3n, S.A. enpresaren Hitzarmen Kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta argitaratzea.

Resoluci3n de la delegada territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia, del Departamento de Econom3a, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, dep3sito y publicaci3n del Convenio Colectivo de la empresa Gran Casino Nervi3n, S.A. [Ir al texto](#)

Yurrita e Hijos SA enpresaren hitzarmen kolektiboa.

Convenio colectivo de la empresa Yurrita e Hijos, S.A. [Ir al texto](#)

Erabakia, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkararena. Honen bidez ebazten da LAIP, S.A. enpresaren Hitzarmen Kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta argitaratzea.

Resoluci3n de la delegada territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia, del departamento de Econom3a, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, dep3sito y publicaci3n del Convenio Colectivo de la empresa LAIP, S.A. [Ir al texto](#)

Extremadura

Resoluci3n de 15 de junio de 2026, de la Direcci3n General de Trabajo, por la que se ordena la inscripci3n en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Aut3noma de Extremadura y se dispone la publicaci3n del texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector Transporte de Mercanc3as por Carretera para la provincia de Badajoz. [Ir al texto](#)

Resoluci3n de 29 de mayo de 2026, de la Direcci3n General de Trabajo, por la que se ordena la inscripci3n en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Aut3noma de Extremadura y se dispone la publicaci3n del Acta de fecha 19 de febrero de 2025, en la que se aprueba la modificaci3n del art3culo 41.b) del Convenio Colectivo de la empresa Ayuntamiento de Talavera la Real (personal laboral). [Ir al texto](#)

Galicia

RESOLUCI3N do 25 de maio de 2026, da Secretar3a Xeral de Emprego e Relaci3ns Laborais, pola que se disp3n o dep3sito e inscripci3n no Rexistro e dep3sito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade da acta da Comisi3n

paritaria do V Convenio colectivo de residencias privadas de persoas de idade de Galicia en que se actualizan as táboas salariais de 2026. [Ir al texto](#)

RESOLUCIÓN do 25 de maio de 2026, da Secretaría Xeral de Emprego e Relacións Laborais, pola que se dispón o depósito e inscrición no Rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade da acta da Comisión paritaria do convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia, de integración da nova categoría 16, vixilancia de dominio público, do grupo III, no anexo II do V Convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia. [Ir al texto](#)

La Rioja

CONVENIO COLECTIVO: se registra y publica el Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en la empresa Terma Europa (Balneario de Arnedillo) (antes Herederos de Martínez Pinillos) de Arnedillo (La Rioja) 2025 a 2030. [Ir al texto](#)

Navarra

113C/2026 EBAZPENA, ekainaren 1ekoa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita Neumáticos Iruña SL enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

RESOLUCIÓN 113C/2026, de 1 de junio, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Neumáticos Iruña, SL. [Ir al texto](#)

112C/2026 EBAZPENA, ekainaren 1ekoa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana; honen bidez erabaki da GKN Driveline Carcastillo enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

RESOLUCIÓN 112C/2026, de 1 de junio, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa GKN Driveline Carcastillo. [Ir al texto](#)

108/2026 EBAZPENA, maiatzaren 27koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita honako akordio hau erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea: akordioa, artikulatu batzuk aldatzen dituen Zizur Nagusiko Udalak eta lan-kontratudun finkoek eta aldi baterako lan-kontratudunek lan-baldintzei buruz sinatutako hitzarmenean 2017-2019 aldirako.

RESOLUCIÓN 108/2026, de 27 de mayo, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del acuerdo de modificación del articulado del Convenio sobre condiciones de empleo ente el Ayuntamiento de Zizur Mayor y el personal laboral fijo y temporal 2017-2029. [Ir al texto](#)

110C/2026 EBAZPENA, maiatzaren 27koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita erregistratu, gordailutu eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea Helphone Servicios Informáticos SL enpresaren hitzarmen kolektiboa.

RESOLUCIÓN 110C/2026, de 27 de mayo, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Helphone servicios informáticos SL.

[Ir al texto](#)

103/2026 EBAZPENA, maiatzaren 19koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita Nafarroako beste entitate batzuen jabetzako kirol ekipamenduak eta zerbitzuak kudeatzen dituzten enpresa eta entitate pribatuen hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailutu eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean gordailutzea.

RESOLUCIÓN 103/2026, 19 de mayo, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de empresas y entidades privadas gestoras de servicios y equipamientos deportivos propiedad de otras entidades de Navarra. [Ir al texto](#)

102/2026 EBAZPENA, maiatzaren 19koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita “Iturgintza, berokuntza, girotzea, suteen prebentzioa, gasa eta antzekoak” sektoreko hitzarmen kolektiboko soldatak berrikusteari buruzko akordioa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

RESOLUCIÓN 102/2026, 19 de mayo, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Acuerdo de revisión salarial del Convenio Colectivo del sector de fontanería, calefacción, climatización, prevención de incendios, gas y afines. [Ir al texto](#)

97/2026 EBAZPENA, maiatzaren 14koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita El Caserío SA enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

RESOLUCIÓN 97/2026, de 14 de mayo, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa El Caserío SA. [Ir al texto](#)

95C/2026 EBAZPENA, maiatzaren 14koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana; honen bidez erabaki da Eulen SA eta OHL Servicios Ingesan SA enpresen Hitzarmen Kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

RESOLUCIÓN 95C/2026, de 14 de mayo, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Eulen SA y OHL Servicios Ingesan SA. [Ir al texto](#)

93C/2026 EBAZPENA, maiatzaren 14koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita Nuestra Señora de la Caridad ospi-

talea enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailutu eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

RESOLUCIÓN 93C/2026, de 14 de mayo, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Hospital Nuestra Señora de la Caridad.

[Ir al texto](#)

94C/2026 EBAZPENA, maiatzaren 14koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita Nafarroako ardogintzaren industrien sektoreko hitzarmen kolektiboko soldatak 2024-2025 urteetarako berrikusteari buruzko akordioa erregistratzea, gordailutzea eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

RESOLUCIÓN 94C/2026, de 14 de mayo, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra de la revisión salarial para los años 2024-2025 del Convenio Colectivo del Sector de Industrias Vinícolas de Navarra. [Ir al texto](#)

96/2026 EBAZPENA, maiatzaren 14koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, erabakitzen duena Nafarroako ile-apaindegien sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailutu eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

RESOLUCIÓN 96/2026, de 14 de mayo, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del sector de Peluquerías de Navarra. [Ir al texto](#)

AKATS ZUZENKETA. Nafarroako ile-apaindegien sektoreko hitzarmen kolektiboko soldaten berrikuspenari buruzko akordioa.

CORRECCIÓN DE ERRORES. Acuerdo de revisión salarial del Convenio Colectivo del sector de Peluquerías de Navarra. [Ir al texto](#)

RESOLUCIÓN 87C/2026, de 5 de mayo, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro del Plan de Igualdad de la empresa Gestión Ambiental de Navarra, SA. [Ir al texto](#)

AKATS-ZUZENKETA, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak maiatzaren 5ean emaniko 86C/2026 Ebazpenarena, zeinaren bidez erabaki baitzen Servicios Arga Valdizarbe-Arga Izarreibarko Zerbitzuak SL enpresaren eta haren langileen hitzarmen kolektiboa (2024-2027) erregistratu, gorde eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratz

CORRECCIÓN DE ERRORES de la Resolución 86C/2026, de 5 de mayo, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el BON del Convenio Colectivo de la empresa "Servicios Arga Valdizarbe-Arga Izarreibarko Zerbituzak SL y sus trabajadores y trabajadoras (2024-2027). [Ir al texto](#)

81C/2026 EBAZPENA, apirilaren 14koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita erregistratu, gordailutu eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea Elortzibar Servicios Deportivos SL enpresaren hitzarmen kolektiboa.

RESOLUCIÓN 81C/2026, de 14 de abril, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Elortzibar Servicios Deportivos SL. [Ir al texto](#)

83C/2026 EBAZPENA, apirilaren 14koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, Nafarroako elikagaien merkataritzaren sektorearen hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailutu eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea erabakitzen duena.

RESOLUCIÓN 83C/2026, de 14 de abril, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Alimentación (Almacenes) de Navarra. [Ir al texto](#)

87C/2026 EBAZPENA, maiatzaren 5ekoa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita Nafarroako Ingurumen Kudeaketa SA enpresaren Berdintasun Plana erregistratzea.

AKATS ZUZENKETA, Maquinaria y Servicios Eca SAL enpresaren lan hitzarmen kolektiboan.

CORRECCIÓN DE ERRORES - Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Maquinaria y Servicios Eca SAL. [Ir al texto](#)

62C/2026 EBAZPENA, martxoaren 23koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, zeinaren bidez erabakitzen baita erregistratu, gordailutu eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratu dadila Essity Operations Allo enpresak aurkeztutako hitzarmen kolektiboa.

RESOLUCIÓN 62C/2026, de 23 de marzo, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo presentado por la empresa Essity Operations Allo. [Ir al texto](#)

Valencia

RESOLUCIÓN de 29 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y la publicación de los acuerdos del convenio colectivo de trabajo de serrerías, fábricas de envases de madera y tablero para envases de madera de la Comunitat Valenciana relativos a la prórroga del convenio y a la actualización de las tablas salariales para el año 2026. [Ir al texto](#)

RESOLUCIÓN de 28 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación del acta de la reunión del Comité de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del VII Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana (ASAC-CV). [Ir al texto](#)

Tribunal Constitucional

DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD

STC 66/2026, de 25 de mayo.
[Ir al texto](#)

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, en sentencia de la que ha sido ponente la magistrada Concepción Espejel Jorquera, ha estimado parcialmente, por unanimidad, el recurso de amparo formulado por una magistrada contra las resoluciones del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) que le impusieron una sanción de tres meses de suspensión de funciones por incurrir en una infracción de “desatención o retraso injustificado en la iniciación o resolución de procesos y causas o en el ejercicio de cualquiera de las competencias judiciales” (art. 417.9 LOPJ). La sentencia desestima, primeramente, la alegada lesión del derecho al juez imparcial (art. 24.2 CE), que se consideraba vulnerado por la recurrente como consecuencia de que los vocales de la Comisión Disciplinaria del CGPJ, que le impusieron la referida sanción, participaron después en el Pleno que desestimó el recurso de alzada interpuesto contra la primera resolución. El Tribunal rechaza este primer motivo, destacando que el derecho fundamental invocado constituye una garantía del proceso judicial que, en la medida en que presupone la existencia de un tercero ajeno a las partes, resulta estructuralmente incompatible con el procedimiento administrativo sancionador que

**TRIBUNAL
CONSTITUCIONAL**

TRIBUNAL SUPREMO

**TRIBUNAL DE JUSTICIA
DE LA UNIÓN EUROPEA**

**TRIBUNAL EUROPEO DE
DERECHOS HUMANOS**

JUZGADOS DE LO SOCIAL



se somete a sus respectivos principios: la proscripción de toda arbitrariedad (art. 9.3 CE), el sometimiento pleno a la ley y al Derecho y la objetividad (art. 103. CE), identificada ésta como el desempeño de las correspondientes funciones con desinterés personal. La sentencia declara que “el conocimiento de un asunto por parte de un vocal del CGPJ en las distintas instancias orgánicas de dicho órgano constitucional no presupone, por sí mismo, ni por sí solo -énfasis añadido-, la existencia de un interés personal en dicho asunto [...] sino la formación de un criterio técnico derivado del desempeño de una función institucional dentro del procedimiento correspondiente [...] lo que se diferencia cualitativamente de aquellas situaciones en las que la eventual contaminación del juicio proviene de vínculos o relaciones externas con los intervinientes o con el objeto del procedimiento”. Entre otras razones adicionales, la sentencia subraya igualmente para desestimar el motivo que, de conformidad con el art. 638.2 LOPJ, los acuerdos del Pleno del CGPJ son recurribles ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, siendo en el marco de dicho eventual proceso jurisdiccional en el que el derecho al juez imparcial se despliega en su plenitud y en el que el órgano judicial está facultado a desempeñar un control integral -o de “alcance suficiente” de conformidad con la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos- de la resolución administrativa impugnada.

Por el contrario, la Sala Primera del Tribunal estima el amparo en cuanto a la lesión del derecho a no sufrir discriminación por razón de discapacidad psíquica (art. 14 CE) en relación con el derecho a la presunción de inocencia (art. 24.2 CE) y el principio de culpabilidad (art. 25.1 CE) por haber procedido el CGPJ a imponer a la recurrente una sanción disciplinaria atendiendo al mero resultado, sin que su culpabilidad hubiera quedado establecida más allá de toda duda razonable y en relación con dificultades en

el desempeño de sus funciones como magistrada que, teniendo su origen en una discapacidad psíquica, podían ser solventadas mediante ajustes razonables. En este sentido, el Tribunal constata que el CGPJ tenía conocimiento de que la magistrada demandante de amparo padecía un cuadro ansioso-depresivo de largo recorrido que interfería en el debido desempeño de la función jurisdiccional, optando por la vía disciplinaria contra la recurrente a la que achacaba no haber advertido la reactivación de su cuadro clínico y no haber dado cuenta de ello al CGPJ, sin valorar, por otro lado, la posible adopción de ajustes razonables ante tal circunstancia. A estos efectos, el Tribunal recuerda que “los prejuicios y la discriminación sufrida secularmente por las personas con algún tipo de discapacidad mental, por causas psíquicas, intelectuales o cognitivas, constituyen importantes barreras a la hora de informar sobre este tipo de discapacidad en el lugar de trabajo” a lo que se suma “la autopercepción que de la propia discapacidad pueda tener la persona afectada por ella” dado que este tipo de afectaciones pueden llegar a comprometer la conciencia sobre la existencia de la propia enfermedad y sus distintas manifestaciones. Asimismo, se destaca que en las relaciones laborales, caracterizadas por una subordinación estructural del trabajador respecto del empleador, no parece razonable trasladar al primero de forma exclusiva la carga de identificar, diagnosticar y comunicar una discapacidad, cuando es el segundo quien ostenta las potestades organizativas, dispone de los recursos económicos y está sujeto a las obligaciones de prevención correspondientes, lo que le sitúa en una posición preferente para detectar estas situaciones de vulnerabilidad. La sentencia recuerda que, en el caso concreto del CGPJ, éste ostenta potestades para promover las medidas y actuaciones necesarias para la salvaguardia del derecho a la salud de los miembros de la carrera judicial (art. 317 del Reglamento 2/2011,

de la Carrera Judicial), sin que pueda obviarse que, sin perjuicio de otros factores, “las condiciones en que se desenvuelve una actividad profesional a menudo con-comitan en la génesis y evolución de patologías susceptibles de desembocar en incapacidades de tipo mental, en particular en actividades marcadas por altas exigencias de responsabilidad y/o continuada sobrecarga de trabajo”. Por último, la Sala Primera subraya la sujeción del CGPJ, en cuanto poder público, al mandato del art. 49 CE que, tras su reciente reforma constitucional -de 15 de febrero de 2024-, abandona un enfoque meramente asistencial o protector de las personas con discapacidad para, sin obviar estos aspectos a través de los cuales se plasmó ya el compromiso del constituyente en esta materia, asumir que la discapacidad no es tanto una condición meramente individual como un fenómeno surgido de la interacción de la persona con su entorno. En el caso de las personas con discapacidad psíquica, tiene un significado particularmente profundo al reconocérseles como titulares plenos de sus derechos “por no ser su discapacidad una condición que amerite la minoración de su dignidad como personas, sino una expresión más de la diversidad humana”, lo que constituye, en puridad, un ejercicio de realismo pues la vulnerabilidad psíquica es un espacio sobre el que toda persona puede transitar en algún momento de su vida.

Tribunal Supremo

CONCURSO

STS 27/05/2026. [Ir al texto](#)

Resumen: Concurso: La reforma de la Ley Concursal efectuada por la Ley 16/2022, no es de aplicación al caso por no encontrarse todavía vigente. Supuesto de hecho que se rige por el texto refundido de la Ley Concursal de 2020 y es anterior a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 7/2022, de 27 de julio y de la Ley 16/2022, de 5 de septiembre. Aplica doctrina SSTS 1012/2023, de 29 de noviembre, rcud. 3269/2022; 202/2026, de 25 de febrero, rcud. 3753/2024, entre otras muchas. Nulidad sentencia del juzgado.

CONFLICTO COLECTIVO

STS 29/05/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 28/2025

Nº de Resolución: 522/2026

Ponente: LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO

Resumen: Conflicto colectivo: Grupo Cepsa. Diferenciación del conflicto jurídico y el conflicto de intereses, a los efectos de determinar el procedimiento adecuado (conflicto colectivo o impugnación de convenio colectivo), a la vista del art. 163.4 de la LRJS. Se concluye que la pretensión ejercitada puede encauzarse por el procedimiento de conflicto colectivo, en cuanto no

se solicita la nulidad del Acuerdo concernido (que tiene, por remisión del Convenio, su misma eficacia general), ni se cuestiona la existencia de actos aplicativos. Los supuestos de baja por incapacidad temporal, y por motivos de conciliación que se especifican, no pueden originar una disminución de la retribución por incentivos, en cuanto no se guarda la debida proporción no solo en el tiempo, sino en los módulos u objetivos a considerar, ni se atiende a la justificación de los mismos a efectos de control de absentismo, razón por la que se confirma en este aspecto el criterio de la instancia. Por lo que se refiere al supuesto de sanción disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo, se concluye que su valoración a los efectos considerados no constituye una multa de haber, y que se le debe aplicar los mismos criterios que en los casos anteriores en lo relativo al cálculo del incentivo; y por lo que respecta al descuento por inasistencias, se concluye que en el mismo se produce una duplicidad o reiteración en la consideración de las ausencias. En este punto se corrige el criterio de la Sala de instancia.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

STS 16/06/2026. [Ir al texto](#)

Resumen: Discriminación por razón de sexo: Premio de continuidad consistente en días de descanso adicionales cuando el trabajador mantiene una asistencia ininterrumpida al trabajo durante cada semestre natural. Permisos que no impiden el reconocimiento del premio porque serían discriminaciones indirectas: el permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes o convivientes; la ausencia del trabajo por fuerza mayor familiar del art. 37.9 del ET y el permiso parental del art. 48 bis del ET. Tampoco impiden el reco-

nocimiento porque vulnerarían la libertad sindical o serían discriminaciones directas por razón de sexo: permisos para realizar funciones sindicales o de representación del personal; para exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y sesiones necesarias para la adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento; y por cuidado de lactante de forma acumulada. No se computan las suspensiones de los contratos de trabajo de los números 4 a 8 del ET, ni los periodos en situación de IT. Sí que pueden computarse el permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho, el permiso por fallecimiento de parientes o cónyuge, el permiso por mudanza del domicilio habitual, la ausencia por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable público y personal, el permiso por la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías por las prohibiciones de las autoridades competentes y el permiso para concurrir a exámenes.

GRUPO DE EMPRESAS

STS 27/05/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 3396/2025

Nº de Resolución: 515/2026

Ponente: LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO

Resumen: Grupo de empresas: Consulting Fresh Business SL. No puede declararse la responsabilidad solidaria de todas las empresas integrantes, al parecer, de un grupo de empresas, cuando no consta en modo alguno la concurrencia de las mínimas circunstancias de hecho que justificarían dicha conclusión. La sentencia de instancia, que asume la del TSJ recurrida, incurre en una falacia circular o petición de principio al declarar probado que existe un grupo de empresas, sin base alguna conocida.

INCAPACIDAD PERMANENTE

STS 10/06/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 2515/2024

Nº de Resolución: 526/2026

Ponente: LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO

Resumen: Incapacidad permanente: En la base de cotización a efectos de calcular luego la base reguladora de una IPT derivada de accidente de trabajo, debe incluirse el plus de transporte. Lo dispuesto al respecto en el Reglamento de accidentes de trabajo de 1956, ha quedado sin eficacia de manera sobrevenida por lo dispuesto en la LGSS de 1994 y en la vigente de 2015, en virtud del principio de jerarquía normativa.

LIBERTAD SINDICAL

STS 10/06/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 165/2025

Nº de Resolución: 534/2026

Ponente: JUAN MANUEL

SAN CRISTOBAL VILLANUEVA

Resumen: Libertad sindical: Acuerdo sobre Teletrabajo. Inexistencia de vulneración de la libertad sindical del Sindicato Independiente de Energía (SIE) por el envío de correos desde las empresas del grupo a toda la plantilla durante el proceso de negociación del Acuerdo sobre Teletrabajo que apuntaban la necesidad de que hubiese unanimidad, acuerdo que firmaron todos los sindicatos, incluido SIE, sin reproche ni objeción alguna.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

STS 28/05/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 127/2025

Nº de Resolución: 520/2026

Ponente: ISABEL OLMOS PARES

Resumen: Negociación colectiva. La composición del banco social de la Mesa de diálogo y negociación constituida por 13 empresas del Grupo MasOrange y, los sindicatos que ostentan representatividad en el conjunto de esas mismas empresas de un 10%, en aplicación de lo dispuesto en el art. 87 ET para los convenios de grupo o de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas, no vulnera la libertad sindical de USO.

PERSONAL LABORAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

STS 27/05/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 112/2025

Nº de Resolución: 512/2026

Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE
ESCARTIN

Resumen: Personal laboral administración pública. Comunidad Autónoma de Canarias (Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad). El Decreto 217/2022, de 1 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público adicional (puestos a proveer por personal laboral) de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2022, vulnera los artículos 9 a 12 del III Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias. Se confirma la sentencia recurrida.

PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE HIJO

STS 06/05/2026. [Ir al texto](#)

Resumen: Prestación por nacimiento y cuidado de menor.

Nº de Recurso: 1978/2023

Nº de Resolución: 466/2026

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: prestación por nacimiento y cuidado de hijo. Familia monoparental. Acumulación de la prestación por nacimiento y cuidado del menor que le hubiera correspondido al otro progenitor de haber existido.

RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA

STS 22/05/2026. Ir al texto

Nº de Recurso: 3239/2025

Nº de Resolución: 495/2026

Ponente: JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA

Resumen: RCU: Análisis de los tres supuestos de interés casacional contemplados por nuestra LRJS tras la reforma efectuada por la LO 1/25. 1.-El nuevo art 219 de la LRJS tras la reforma del año pasado establece que procederá el recurso de casación para unificación de doctrina siempre que además de la contradicción «la Sala Social del Tribunal Supremo aprecie que el recurso presenta interés casacional objetivo». Y continúa diciendo que: «Existe interés casacional objetivo cuando se de alguno de los siguientes supuestos:

- a) Si concurren circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento de la Sala.
- b) Si la cuestión posee una trascendencia o proyección significativa.
- c) Si el debate suscitado presenta relevancia para la formación de la jurisprudencia.»

Es patente que el contenido de nuestra Ley adjetiva en este aspecto es abierto e indeterminado, pero conviene fijar algunas bases interpretativas para ir aclarando su contenido. A).- Por lo que se refiere a la primera de las variantes del ICO, consistente en que “concurran circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento de la Sala”,

ello implica con seguridad que por ese cauce entrarían los supuestos de modificación legislativa que cuestione la jurisprudencia preexistente, o un pronunciamiento del TJUE, del TEDH o del TC que suponga una alteración siquiera aparente de la corriente jurisprudencial previa. También encajaría en ese supuesto la circunstancia de que la jurisprudencia preexistente fuera antigua, o que la realidad social ponga de manifiesto su posible obsolescencia. O cuando se considere imprescindible un nuevo pronunciamiento por entender la Sala que es necesario matizar o clarificar esa jurisprudencia; o bien reafirmarla si se aprecia que no ha llegado ser comprendida y por eso no es correctamente aplicada, o incluso rectificarla por aportarse razones sólidas que justifiquen su reconsideración, sin que este listado pueda considerarse cerrado. B).- Por lo que respecta a la letra b) (que la cuestión posea «una trascendencia o proyección significativa»), la ley está haciendo referencia a todos esos supuestos en los que se tenga la percepción clara de que el debate tiene unos efectos que van mucho más allá del caso concreto debatido. La trascendencia supone estar o ir más allá de algo, superar la mera repercusión de un caso concreto, o apreciar que el asunto tiene una proyección general. Parece obvio que en este supuesto se enmarca la tradicional “afectación general”, es decir, cuando el asunto afecta a todos o un gran número de trabajadores o beneficiarios de la seguridad social, pero no se agota en ella, puesto que bien pudiera encajar en ese supuesto un único asunto que, sin embargo, posee una proyección general indudable por así considerarlo la sala atendida la realidad social. También podría tener encaje en esta modalidad de ICO aquellos supuestos en que aunque el asunto no tenga una proyección general para otros casos, sin embargo la cuestión sea “trascendente” por sí misma, esto es, afecte, vgr. a derechos fundamentales y esta sala aprecie que la respuesta ofrecida en la sentencia recurrida se ha se-

parado abiertamente de nuestra doctrina en esa materia de tutela o de la del propio TC, o posiblemente también cuando la sala aprecie que la discusión se centra en la aplicación del Derecho Europeo y la respuesta ofrecida en la recurrida se pueda apreciar como contraria a la doctrina sentada por el TJUE, o sencillamente cuando esté en juego el Derecho Europeo y no exista pronunciamiento previo sobre la cuestión debatida por parte del TJUE (inexistencia de acto aclarado, sentencias TJUE Kubera, de 15 de octubre de 2024 -asunto C-144/23, y Remling, de 24 de marzo de 2026 -asunto C-767/23, en relación con las SSTJUE Cilfit y Consorzio, de 6 de octubre de 1982 -asunto C-283/1981 y 6 de octubre de 2021 -C-561/19, respectivamente). C).- El último supuesto de ICO es el de «que el debate suscitado presente relevancia para la formación de la jurisprudencia». Como el precepto se refiere a la formación de jurisprudencia, hemos de entender que incluye sin duda aquellos casos en los que no existe jurisprudencia sobre la cuestión planteada (no hay pronunciamiento alguno del TS, o sólo uno que no sea de Pleno). Pero la “formación” de la jurisprudencia no es solo un hito ocasional o puntual que se da en el momento de dictarse los dos primeros pronunciamientos de esta sala (art. 1.6 del Código Civil) , y con ello se colma tal presupuesto, sino que la “formación” de jurisprudencia perfectamente puede incluir también la necesidad de su mantenimiento y consolidación en el tiempo, y servir a la acomodación de la doctrina de los TSJ a la jurisprudencia ya existente, de tal suerte que si la doctrina de la sentencia recurrida fuera claramente errónea o disconforme con la doctrina de esta sala, estaríamos, dándose la previa exigencia de contradicción, ante un supuesto de concurrencia del ICO de este apartado, que presenta en este punto una clara conexión con el de la letra a) del precepto. 2.-Por lo que se refiere a los motivos de casación de índole procesal, es conocida nuestra doctrina y no considera-

mos que la aplicación del requisito del ICO suponga modificación alguna de aquellos criterios tradicionales. De ellos se derivó una jurisprudencia constante que se ha mantenido sin fisuras señalando que «es doctrina consolidada de esta Sala IV la aplicación de criterios de mayor flexibilidad a la hora de valorar la concurrencia del requisito de contradicción cuando el motivo se sustenta en una infracción procesal, no siendo en estos casos necesaria la absoluta o sustancial identidad en las situaciones sustantivas contempladas en las sentencias en comparación, sino que la contradicción ha de estar referida a la controversia procesal planteada, debiendo existir la suficiente homogeneidad entre las infracciones procesales (STS 858/2022, de 26 de octubre, rcud. 3164/2019, entre otras muchas).» (STS 93/2026, de 28 de enero- rcud: 3654/2024). Para el éxito en la fase de admisión del rcud cuando se denuncie una infracción procesal generadora de indefensión, será preciso -exactamente igual que antes del ICO- traer sentencia contradictoria en lo tocante a la infracción procesal denunciada, y concurriendo la contradicción, si la sala aprecia indicios de prosperabilidad de esa infracción procesal que ha generado indefensión a la parte, se podrá entender concurrente el interés casacional que habilita el análisis de la cuestión planteada en el recurso. Ahora bien, debemos recordar aquí que, en determinados casos el requisito de la contradicción no es exigible (aunque sí la aportación de sentencia contradictoria). Estos casos son aquellos en los que se cuestiona la competencia internacional, la competencia funcional o la competencia territorial, no así cuando lo que se cuestiona es la competencia material. En efecto reiterada doctrina jurisprudencial ha afirmado que la determinación de la competencia internacional (SSTS de 16 de enero de 2018, rcud 3876/2015; 24 de enero de 2019, rcud 3450/2015; y 14 de febrero de 2020, rcud 82/2017); territorial (STS de 10 de noviembre de 2021, rcud 2318/2020); y funcional (

SSTS de 3 febrero 2016, rcud 2279/2014; 5 mayo de 2016, rcud 3494/2014; y 8 de septiembre de 2021, rcud 2978/2018, entre otras) es una cuestión de orden público cuya resolución ha de hacerse de oficio, por lo que no es exigible la concurrencia del presupuesto procesal de contradicción. Por el contrario cuando se trata de competencia material se ha seguido exigiendo la concurrencia del requisito de la contradicción entre sentencias (por todas SSTS de 12 de mayo de 2021, rcud1628/2018; 13 de mayo de 2021, rcud 2686/2018 y 2 de junio de 2021, rcud 1973/2020). Y lo mismo cuanto está en cuestión la competencia objetiva (por todas STS 19 de abril de 2022, rcud 3595/2019). Puesto que en los casos en que la discusión se centra sobre la competencia internacional, funcional o territorial, no se exige el previo requisito de la contradicción, tampoco será necesario el cumplimiento exacto de los requisitos internos de los escritos ya referidos respecto del ICO, siendo que, además, estando en juego la competencia de esta propia sala del Tribunal Supremo, la existencia de ICO se da por supuesta, habilitando así el análisis de la cuestión competencial debatida. 16 JURISPRUDENCIA 3.-Es conveniente, también, destacar algunas consideraciones generales para los tres supuestos de interés casacional que contempla nuestra LRJS. En primer lugar, podemos afirmar que atendidos sus términos, los tres supuestos son autónomos y autosuficientes, pero pueden ser acumulativos. Ello significa que bien puede articularse y fundamentarse adecuadamente un motivo de casación con invocación de cualquiera de las letras del art. 219, como hacerlo al amparo de varias de ellas conjuntamente. En segundo lugar, el interés casacional es un interés casacional «objetivo», por lo que las controversias puramente casuísticas no revestirán por lo general interés casacional. En tercer lugar, deben quedar excluidas las controversias meramente repetitivas: si ya hay jurisprudencia sobre la materia, no cabe insistir

para obtener posteriores pronunciamientos repetitivos del Tribunal, salvo, claro está, que la doctrina de la recurrida fuera contraria a la de esta sala. Del mismo modo, en cuarto lugar, la discusión sobre cuestiones fácticas debe seguir quedando al margen de todo supuesto de interés casacional, pues no se olvide que no corresponde a la casación unificadora la discusión sobre los hechos probados. Conclusión de todo lo expuesto es que la formación del juicio sobre la conveniencia de la admisión del rcud, desde el prisma del interés casacional objetivo, constituye una valoración innegablemente dotada de un margen de apreciación discrecional, en el que tiene -sin duda- una especial relevancia la importante tarea que la Abogacía ha de desarrollar en la invocación del ICO y su fundamentación, haciendo llegar al tribunal esa necesidad de un nuevo pronunciamiento, la gran repercusión del asunto controvertido o su proyección general. En otras palabras, y por acabar ya este apartado de nuestra sentencia, la exigencia de justificar el interés casacional objetivo desplaza el centro de gravedad del recurso desde la mera discrepancia con la sentencia recurrida hacia una tarea argumental más relevante: demostrar al Tribunal Supremo que el asunto trasciende del caso concreto y reclama una nueva intervención nomofiláctica. En ese contexto, la importante y esencial labor de los/as Abogado/as en la Administración de Justicia se ve reforzada y más reconocida, pues adquiere una importancia decisiva, ya que no basta con denunciar y fundamentar el error jurídico padecido, sino que es preciso construir una razón institucional de admisión: identificar la incertidumbre interpretativa existente, mostrar la insuficiencia o evolución de la doctrina precedente, evidenciar la proyección general del problema y explicar por qué la respuesta del Tribunal resulta necesaria para preservar la seguridad jurídica, la igualdad en la aplicación de la ley, la consolidación de la jurisprudencia y la coherencia del sistema. El recurso de casación, así conce-

bido, no es ya solo una mera impugnación de una resolución concreta, sino una invitación fundada al Tribunal para que ejerza su función ordenadora y de cuidado y conservación del ordenamiento jurídico.

TRABAJO A DISTANCIA

STS 12/05/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Resolución: 476/2026

Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Trabajo a distancia: Unísono Soluciones de Negocio, S.A. Acuerdos de trabajo a distancia. La sentencia recurrida estimó parcialmente la demanda de conflicto colectivo de la Confederación Intersindical Gallega (CIG) y declaró la nulidad de parte de la cláusula segunda y de la totalidad de la cláusula quinta de los acuerdos de trabajo a distancia de la empresa. CIG recurre en casación. De acuerdo con el Ministerio Fiscal, se desestima el recurso y se confirma la sentencia recurrida. No se ha vulnerado el derecho de libertad sindical de CIG, ni los derechos de información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras (motivo primero) y no son nulas las cláusulas segunda, tercera, décima y undécima de los acuerdos de trabajo a distancia (motivos segundo a quinto).

VIUEDAD

STS 07/05/2026. [Ir al texto](#)

Nº de Recurso: 1823/2025

Nº de Resolución: 473/2026

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Viudedad: Viudedad y parejas de hecho. Requisito inscripción. Necesidad de acreditación por los mecanismos previstos

legalmente y no por cualesquiera admitidos en derecho. Reitera doctrina el Tribunal de Justicia (Sala Quinta) declara:

1. El artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que establece la vacunación obligatoria del personal militar como requisito para poder ejercer su actividad profesional, mientras que el personal civil que ejerce sus funciones en el mismo entorno y en un contexto sanitario análogo no está sujeto a tal obligación, puesto que tal diferencia de trato no está comprendida en el ámbito de aplicación de ese artículo 2, apartado 2, letra a).
2. El artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que no se opone, por motivos de discriminación indirecta por razón de convicciones, a una normativa nacional que impone, como requisito para poder ejercer su actividad profesional, la vacunación obligatoria a un militar que, a diferencia, en particular, de los demás militares que ejercen sus funciones en el mismo entorno, cuestiona tal vacunación, cuando los motivos de ese cuestionamiento constituyen opiniones en materia de salud pública que no están cubiertas por el concepto de «convicciones», en el sentido de esa Directiva, de modo que tal diferencia de trato no está comprendida en el ámbito de aplicación de ese artículo 2, apartado 2, letra b).

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

CUALIFICACIONES PROFESIONALES

STJUE 25/06/2026. [Ir al texto](#)

Procedimiento prejudicial — Reconocimiento de cualificaciones profesionales — Directiva 2005/36/CE — Ámbito de aplicación — Artículo 3, apartado 1, letra a) — Normativa nacional que establece los requisitos para acceder al régimen de honorarios diferentes de los médicos que ejercen la profesión por cuenta propia — Médico que ha adquirido una cualificación en un centro hospitalario situado en otro Estado miembro — Exigencia de experiencia de dos años como “asistente de hospital” desempeñando su puesto en este centro en el marco de un contrato de trabajo — Artículo 49 TFUE — Libertad de establecimiento ».

En el asunto C-343/25, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Cour de cassation (Tribunal de Casación, Francia), mediante resolución de 15 de mayo de 2025, recibida en el Tribunal de Justicia el 16 de mayo de 2025, en el procedimiento entre Caisse primaire d’assurance maladie (CPAM) de la Gironde y LX, el Tribunal de Justicia (Sala Octava) declara:

1. La Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, relativa al re-

conocimiento de cualificaciones profesionales (DO 2005, L 255, p. 22), en su versión modificada por la Directiva 2013/55/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013, debe interpretarse en el sentido de que no está comprendida en su ámbito de aplicación una normativa de un Estado miembro que supedita el acceso al régimen de honorarios diferentes de los médicos que ejercen por cuenta propia, cuando hayan obtenido una cualificación tras haber desempeñado un puesto de asistente en un centro hospitalario situado en otro Estado miembro, a la homologación de esta cualificación con la de «asistente de hospital», en el sentido de dicha normativa.

2. El artículo 49 TFUE debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de un Estado miembro con arreglo a la cual se deniega el acceso al régimen de honorarios diferentes a un médico por cuenta propia que haya adquirido una cualificación tras haber desempeñado un puesto de asistente en un centro hospitalario situado en otro Estado miembro por haber desempeñado dicho puesto por cuenta propia, siempre y cuando ese médico haya desempeñado el puesto mencionado en condiciones equivalentes a las aplicables a los «asistentes de hospital» que ejerzan su actividad en el primer Estado miembro en el marco de un contrato de trabajo.

PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN

STJUE 18/06/2026. [Ir al texto](#)

Procedimiento prejudicial — Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Ar-

título 1 — Objeto — Artículo 2, apartado 2, letras a) y b) — Prohibición de discriminación por motivos de convicciones — Normativa nacional que obliga a los militares a vacunarse contra el virus SARS-CoV-2 — Diferencia de trato basada en la pertenencia a una categoría profesional — Concepto de “convicciones” ».

En el asunto C-522/24, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Consiglio di Stato (Consejo de Estado, Italia), mediante resolución de 23 de julio de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 29 de julio de 2024, en el procedimiento entre BG y ministero della Difesa, el Tribunal de Justicia (Sala Quinta) declara:

1. El artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que establece la vacunación obligatoria del personal militar como requisito para poder ejercer su actividad profesional, mientras que el personal civil que ejerce sus funciones en el mismo entorno y en un contexto sanitario análogo no está sujeto a tal obligación, puesto que tal diferencia de trato no está comprendida en el ámbito de aplicación de ese artículo 2, apartado 2, letra a).
2. El artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que no se opone, por motivos de discriminación indirecta por razón de convicciones, a una normativa nacional que impone, como requisito para poder ejercer su actividad profesional, la vacunación obligatoria a un militar que, a diferencia, en particular, de los demás militares que ejercen sus funciones en

el mismo entorno, cuestiona tal vacunación, cuando los motivos de ese cuestionamiento constituyen opiniones en materia de salud pública que no están cubiertas por el concepto de «convicciones», en el sentido de esa Directiva, de modo que tal diferencia de trato no está comprendida en el ámbito de aplicación de ese artículo 2, apartado 2, letra b).

PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

STJUE 04/06/2026. [Ir al texto](#)

Petición de decisión prejudicial planteada por Sofiyski rayonen sad. Procedimiento prejudicial — Protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales en materia penal — Reglamento (UE) 2016/679 — Directiva (UE) 2016/680 — Ámbitos de aplicación — Tratamiento de los datos recogidos durante una investigación dirigida contra un policía como sospechoso de una infracción penal — Registro de los datos relativos a esta investigación en el expediente personal del policía — Licitud del tratamiento — Artículo 6, apartados 1, párrafo primero, letra c), y 3, de este Reglamento — Tratamiento necesario para el cumplimiento de una obligación legal — Base jurídica del tratamiento — Artículo 17 de dicho Reglamento — Derecho de supresión. Asunto C-312/24.

El Tribunal de Justicia (Sala Quinta) declara:

1. El artículo 2, apartado 1, del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE

(Reglamento general de protección de datos), y el artículo 9, apartado 1, de la Directiva (UE) 2016/680 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por parte de las autoridades competentes para fines de prevención, investigación, detección o enjuiciamiento de infracciones penales o de ejecución de sanciones penales, y a la libre circulación de dichos datos y por la que se deroga la Decisión Marco 2008/977/JAI del Consejo, deben interpretarse en el sentido de que este Reglamento se aplica a la actividad realizada por una dirección de una autoridad pública, consistente en conservar en el expediente personal de uno de sus agentes datos relativos a su condición de sospechoso en el marco de una investigación penal. Carece de relevancia, a este respecto, que dicha dirección haya obtenido estos datos a través de otra dirección perteneciente a la misma autoridad pública por el hecho de que esta última dirección esté facultada para llevar a cabo ese tipo de investigación.

2. El artículo 17, apartado 3, letra b), del Reglamento 2016/679, en relación con su artículo 6, apartados 1, párrafo primero, letra c), y 3, así como a la luz del artículo 52, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe interpretarse en el sentido de que la conservación, en el expediente personal de un agente de policía, para gestionar su carrera y controlar el cumplimiento, por dicho agente, de las normas inherentes a sus funciones, de datos personales relativos a su condición de sospechoso en el marco de una investigación penal suspendida, sin que se hubiera acusado ni encausado a dicho agente por el delito de que se

trate, puede considerarse justificada a efectos del cumplimiento de una obligación legal aplicable a la autoridad pública, que es el empleador de dicho agente, en virtud del Derecho nacional, siempre que dicha base jurídica sea clara y precisa, que su aplicación sea previsible para los interesados y que la citada obligación cumpla un objetivo de interés público y sea proporcional a este.

3. El artículo 1 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que esta Directiva no es aplicable cuando una autoridad pública, una de cuyas Direcciones está encargada de llevar a cabo las investigaciones penales relativas a los agentes empleados por dicha autoridad, se niegue, en su condición de empleador, a ascender a uno de sus agentes por el mero hecho de que ha tenido la condición de sospechoso en el marco de una investigación de este tipo que fue finalmente suspendida sin que se hubiera acusado ni encausado a dicho agente por el delito de que se trata.

SUCESIÓN DE EMPRESAS

STJUE 11/06/2026. [Ir al texto](#)

Procedimiento prejudicial — Política social — Transmisión de empresas — Mantenimiento de los derechos de los trabajadores — Directiva 2001/23/CE — Artículo 3, apartado 1 — Transferencia al cesionario de las obligaciones que resultan de un contrato de trabajo existente en la fecha de la transmisión de la empresa — Facultad de que los Estados miembros establezcan la responsabilidad solidaria de cedente y

cesionario — Artículo 8 — Aplicación de disposiciones nacionales más favorables para los trabajadores — Transferencia de la obligación de pagar derechos salariales no abonados por el cedente — Posibilidad de aplicar una disposición nacional que supedita la transferencia de una obligación al consentimiento del acreedor. Asunto C-216/25 el Tribunal de Justicia (Sala Décima) declara:

1. El artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisión de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, debe interpretarse en el sentido de que se opone a que, en el marco de una transmisión de empresa, a los efectos de dicha Directiva, y en relación con el pago de derechos salariales no abonados por el cedente, se aplique una disposición nacional que supedita la transferencia de una obligación entre dos deudores al consentimiento del acreedor, de modo que la transferencia al cesionario de las obligaciones del cedente relativas al pago de esos derechos salariales esté supeditada al consentimiento del trabajador afectado, y ello con independencia de que dicha disposición nacional presente un carácter general o especial.
2. El artículo 8 de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que se opone a que, en el marco de una transmisión de empresa, a los efectos de dicha Directiva, y en relación con el pago de derechos salariales no abonados por el cedente, se aplique una disposición nacional que supedita la transferencia de una obligación entre dos deudores al con-

sentimiento del acreedor, de modo que la transferencia al cesionario de las obligaciones del cedente relativas al pago de esos derechos salariales esté supeditada al consentimiento del trabajador afectado.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

DERECHO A LA VIDA PRIVADA

STEDH 11/06/2026 Caso C.P c. España. [Ir al texto](#)

Art. 8 • Vida privada • Ingreso obligatorio en el hospital de la solicitante para dar a luz conforme a una orden judicial a pesar de su deseo de dar a luz en casa • Existencia de un alto riesgo para madre e hijo • Razones relevantes y suficientes • Equilibrio proporcional entre intereses en competencia • Sin indicios de arbitrariedad • Interferencia “necesaria en una sociedad democrática”.

Art. 5 • En circunstancias de caso, periodos desde la llegada de la policía, sin entrar en su domicilio, hasta su ingreso hospitalario y desde entonces hasta el nacimiento del niño, sin que constituyan privación de libertad • Sin indicios de coacción • Los agentes de policía no estaban en la ambulancia y abandonaron el hospital inmediatamente tras su ingreso • Solicitante no aislada ni incapaz de contactar con el exterior • Incompatibilidad *con la materia e.*

INDEPENDENCIA JUDICIAL

STEDH 25/06/2026 Caso Shevchuk c. Ucrania. [Ir al texto](#)

Art. 6 § 1 (civil) • Tribunal imparcial • Destitución del solicitante de su cargo de juez

y presidente del Tribunal Constitucional, que actuó como órgano disciplinario en su caso • Artículo 6 aplicable • El Tribunal Constitucional constituyó un “tribunal” que examinó el caso del solicitante • Primera condición de los Eskelinen prueba no cumplida • Falta de imparcialidad objetiva de dos jueces del Tribunal Constitucional que hicieron las principales acusaciones contra el solicitante, iniciaron el procedimiento contra él, persiguieron activamente esas acusaciones en el proceso y decidieron sobre el fondo de su caso • No hay indicios de que el Tribunal Constitucional abordara las preocupaciones del solicitante sobre la participación de esos jueces • Ausencia de normas sobre la recusación de jueces del Tribunal Constitucional en dichos procedimientos en ese momento o que requirieran el Desafío del solicitante para ser escuchado • No hay razones convincentes por las que los dos jueces necesitaran sentarse y decidir el caso.

Art. 8 • Vida privada • La interpretación de las normas nacionales pertinentes en la decisión de desestimar al solicitante no cumplía los requisitos de claridad y previsibilidad • Interferencia no “conforme a la ley”.

LIBERTAD DE EXPRESIÓN

STEDH 18/06/2026 Caso Société d’Exploitation d’un Service d’Information-CNEws v. France. [Ir al texto](#)

Artículo 10 • Libertad de expresión • Notificación formal emitida por la Autoridad Reguladora de las Comunicaciones Audiovisuales y Digitales (“ Arcom ”) a la empresa solicitante, tras comentarios realizados en el canal de televisión que opera • Programa parte de un debate de interés general sobre la pandemia de Covid-19 y

su gestión por parte de las autoridades • Ámbito de interpretación limitado • Motivos pertinentes y suficientes • Falta de refutación suficiente por parte de la empresa solicitante a los comentarios controvertidos realizados por un profesor de medicina de enfermedades infecciosas • Incumplimiento por parte de la empresa solicitante de sus obligaciones de garantizar la honestidad y el rigor en la presentación y el procesamiento de la información, de garantizar la expresión de diferentes puntos de vista sobre temas controvertidos y de mantener el control de su transmisión en todo momento • No hay sanción, solo una notificación formal con efectos limitados • La injerencia en cuestión es de carácter limitado.

LIBERTAD RELIGIOSA

STEDH 09/06/2026 Caso Velev y otros c. Bulgaria. Ir al texto

Art. 9 • Libertad religiosa • Prohibición de la propaganda religiosa puerta a puerta en el territorio de un municipio introducida por decreto municipal • Margen de apreciación • Prohibición disputada de carácter general y absoluto, dirigida sin distinción a cualquier forma de «propaganda religiosa» • Predicación puerta a puerta que constituye, para los Testigos de Jehová, una manifestación esencial de su religión • Que las autoridades internas no hayan demostrado la existencia de disturbios concretos o repetidos de tal gravedad que justifiquen una medida tan amplia • Incumplimiento por parte de las autoridades nacionales de la obligación estatal de neutralidad e imparcialidad en el ejercicio de sus poderes en materia religiosa • Interferencia no conforme a una necesidad social imperativa, no proporcional al objetivo legítimo perseguido, y no «necesaria en una sociedad democrática».

STEDH 11/06/2026. Caso de la congregación cristiana de los testigos de jehová c. Italia. Ir al texto

Art. 14 (+ Art. 9 y P1-1) • Discriminación • Imposibilidad prolongada de que una asociación religiosa registrada regularmente de Testigos de Jehová en Italia celebre un acuerdo con el Estado sobre la base del artículo 8 de la Constitución • La celebración de un acuerdo es, según la legislación nacional, el medio para obtener el beneficio de la distribución de ocho milésimas del impuesto sobre la renta • Mecanismo para la financiación de religiones destinado al correcto funcionamiento de la comunidades religiosas que se benefician y contribuyen al ejercicio efectivo de la libertad de religión • Interés financiero del solicitante en beneficiarse de esta subvención suficientemente grande y reconocida como para constituir un «activo» • Aplicables al Art. 14 (+ Artículo 9 y P1-1) • Situación del solicitante comparable a la de las comunidades religiosas registradas que han celebrado un acuerdo con el Estado • Amplio margen de apreciación • Falta de justificación objetiva y razonable.

PROHIBICIÓN DE TRABAJOS FORZADOS

STEDH 04/06/2026. Caso Brun c. Suiza. Ir al texto

Art. 14 (+ art. 4) • Discriminación • Sexo y nacionalidad • Impuesto de exención por servicio militar impuesto al solicitante – un hombre suizo – en lugar de realizar el servicio militar, pero no a mujeres suizas y extranjeros residentes en Suiza • Artículo 4 aplicable – «servicio de carácter militar» • Pago del impuesto de exención que constituye una obligación de solidaridad en la de-

fensa nacional • Grupos comparadores no obligados a realizar el servicio militar y, por tanto, no en un equivalente situación respecto a la del solicitante que solo se benefició de una exención • Diferencia de trato entre hombres y mujeres suizos, y entre hombres suizos y extranjeros residentes en Suiza, respecto a la obligación de prestar servicio militar objetiva y razonablemente justificada • No se supera el amplio margen de apreciación.

Juzgados de lo Social

SECCIÓN DE LO SOCIAL DEL TI DE BARCELONA. PLAZA Nº 14. SENTENCIA Nº 164/2026

Ir al texto

Cuestión: Se reclama el reconocimiento de diferencias salariales por funciones superiores en empresa pública que son similares a otra jefa de unidad en término de comparación, denunciando una diferencia de trato en el importe del complemento de jefatura “*complement de comandament*” entre ambas que no aparece justificada por la empresa. Se solicita igualmente la comparación retributiva en igualdad con otro colectivo de directivos, que no se aprecia tal comparación, puesto que se trata de puestos de jefatura de Área, que están fuera del Convenio colectivo, sin una norma convencional que prevea su retribución. No hay norma que ampare la equiparación salarial automática por estar a un mismo nivel de estructura en el organigrama, o por acudir a convocatorias de reuniones semanales; en cambio, sí puede reconocerse la equiparación retributiva, respecto a similar unidad del complemento de jefatura del convenio colectivo, a falta de explicación objetiva de su incremento para aquella jefa y no para la actora, se reconoce el importe incrementado solicitado con carácter subsidiario.

Resumen: Se condenó al reconocimiento del mismo incremento del plus o complemento de jefatura de unidad “*comple-*

ment de comandament”, pues el Gerente había aplicado a partir de una fecha una subida del complemento una jefa de unidad y no a la actora, en diferencia de trato no justificada dado que ambas son jefas de unidad. Hay una desigualdad de trato del importe del complemento del convenio sin elemento objetivo en el ámbito de una empresa pública por diferencia de trato de aplicación la norma sin causa objetiva de forma diferenciada (STS 16.01.2026 (Rec. Casación ordinaria no 188/2024) complemento docente; se descarta la aplicación del complemento que se abona a los Jefes de Área -excluidos del convenio colectivo por los estatutos de la empresa pública, sin que exista tampoco una discriminación salarial prohibida por el art. 14 CE, sino una diferencia de trato no justificada.

La ABB es una sociedad dependiente de la Generalitat pública a la que se aplican los principios de igualdad de trato en los complementos o plus de jefatura del convenio, en la aplicación de una norma, como es la partida retributiva del convenio colectivo, que es fuente de Derecho. Control de las decisiones empresariales no justificadas en el ámbito de la empresa pública, produciendo una diferencia de trato retributiva entre iguales puestos, respecto de un importe superior de un complemento previsto en el convenio colectivo sólo a una responsable de unidad y no a la otra responsable.

SECCIÓN DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL DE INSTANCIA DE BILBAO. PLAZA NO 4 0000782/2024. SENTENCIA Nº: 001098/2026

Ir al texto

RESUMEN: El Juzgado ha estimado improcedente el despido por no subrogar la nueva adjudicataria del servicio al ac-

tor que era el encargado de la empresa, alegando que no estaba en el listado de subrogación y se encontraba en situación de IT, su empresa le despide por pérdida de contrata. Se rechaza la nulidad por protección de la salud, que haya cesión ilegal. La Sala confirma que sí hay una sucesión empresarial y no hay causa para denegarla por la nueva, y desde ello admite que concurre una discriminación por protección a la salud, estimándose que no hay causa de rechazo que justifique la falta de la subrogación. Se admite la existencia de un panorama indiciario por conculcaión del derecho a la salud y se invierte la carga probatoria, declarando nulo el despido con una indemnización por discriminación.

SECCIÓN DE LO SOCIAL DEL TL DE BARCELONA. PLAZA Nº 29. Nº RECURSO: 1157/2024

Ir al texto

PRIMERO. - Que en fecha 13/11/24 fue presentada la demanda por la parte actora en la que después de alegar los hechos que creyó oportunos suplicó a este Juzgado dictase Sentencia de acuerdo con los pedimentos vertidos en el suplico de la demanda.

SEGUNDO. - Admitida a trámite la demanda y señalado día y hora para la celebración del acto de juicio, éste tuvo lugar el día 05/03/26. No compareció el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL ni el MINISTERIO FISCAL. Abierto el acto de juicio la parte actora había desistido en el acta de conciliación judicial previa ante la Letrada de la empresa BON PREU S.A.U., y en acto de juicio desistió del resto a excepción de EMERGIA QUALITY CUSTOMER CARE S.L.U., y de la solicitud de existencia de cesión ilegal, y se afirmó y ratificó en su

demanda, solicitando la declaración de nulidad o subsidiariamente improcedencia del despido, la parte demandada se opuso alegando que sólo es posible la declaración de nulidad por no haberse realizado audiencia previa, después de la sentencia del Tribunal Supremo, asimismo indicó que la razón de nulidad por no entregarle un portátil al actor no fue alegada en papeleta de conciliación, pero que, en su caso el despido se produce antes de la solicitud del portátil por parte del trabajador, asimismo alegó variación sustancial de la demanda ya que tampoco en la papeleta de conciliación se solicitaba indemnización por vulneración de derechos fundamentales, y en cuanto al fondo se opuso al salario, indicó que otros han pedido portátil, se les ha denegado y no han sido despedidos y que los hechos son ciertos e implican la declaración de procedencia del despido, la parte actor contestó a la variación sustancial alegada por la empresa, practicándose las pruebas propuestas y admitidas y solicitando en conclusiones Sentencia de conformidad a sus pretensiones como consta en acta, quedando los autos a la vista para dictar sentencia.

TERCERO. - En la tramitación de los presentes autos se han observado todos los plazos legales.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID, SALA DE LO SOCIAL, SECCIÓN 1A, SENTENCIA 1090/2025 DE 12 DIC. 2025, REC. 814/2025

[Ir al texto](#)

DERECHOS FUNDAMENTALES. Vulneración de la tutela judicial efectiva (indemnidad), igualdad e integridad física y psíquica. Represalias desde que la trabajadora hiciera uso del nuevo permiso previsto en

el art. 48.1 bis ET, por permiso parental no retribuido por cuidado de menor, que habían repercutido en la evaluación del desempeño y, por ende, en su salario. Discriminación por razón de género vinculada a la conciliación de la vida laboral y familiar. Reacción incoherente y desproporcionada en el tiempo entre la solicitud del permiso y las evaluaciones negativas inmediatas, sin que la empresa aporte justificación objetiva para ese cambio radical de criterio. La empresa no activó mecanismos de protección a tiempo pese a conocer la situación de la trabajadora. Doctrina jurisprudencial.

El TSJ Madrid desestima los recursos de suplicación interpuestos contra sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 15 y confirma la resolución de instancia en materia de reclamación por tutela de derechos fundamentales.

OIT NEWS

Organización Internacional del Trabajo

Los gobiernos lanzan el Grupo de Amigos sobre la Economía Social y Solidaria en la OIT.

[Ir al texto](#)

La Conferencia Internacional del Trabajo concluye con la adopción del primer Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. [Ir al texto](#)

“El futuro del trabajo no estará determinado únicamente por la tecnología”, afirma el Director General de la OIT. [Ir al texto](#)

OIT impulsa estrategias regionales para fortalecer la integración de personas migrantes retornadas. [Ir al texto](#)

Reunión de la OIT adopta el primer repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la acuicultura. [Ir al texto](#)

Nueva base de datos de la OIT impulsa el conocimiento sobre el diálogo social. [Ir al texto](#)

MINISTERIO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Administración de Trabajo y Seguridad Social

CALENDARIO ESTADÍSTICO

Coyuntura turística hotelera. Mayo 2026.

[Ir al texto](#)

Encuesta de consumos energéticos.

Año 2024. [Ir al texto](#)

Encuesta de gasto turístico mensual.

Abril 2026. [Ir al texto](#)

Encuesta Industrial Anual de Productos.

[Ir al texto](#)

Encuesta de Presupuestos Familiares.

[Ir al texto](#)

Encuesta trimestral de coste laboral.

Trimestre 1/2026. [Ir al texto](#)

Estadística de defunciones según

la causa de muerte. [Ir al texto](#)

Estadística de productos en el sector

comercio. Año 2024. [Ir al texto](#)

Estadística de productos en el sector

servicios. Año 2024. [Ir al texto](#)

Estadística sobre transporte ferroviario.

Trimestre 1/2026. [Ir al texto](#)

Estimación Mensual de Nacimientos.

[Ir al texto](#)

Indicadores de actividad del sector

servicios. [Ir al texto](#)

Índice de Cifras de Negocios

en la Industria. [Ir al texto](#)

Índice de cifra de negocios empresarial.

Abril 2026. [Ir al texto](#)

Índices de Comercio al por menor. [Ir al texto](#)

Índice de coste laboral armonizado.

Trimestre 1/2026. [Ir al texto](#)

Índice de garantía de la competitividad.

Abril 2026. [Ir al texto](#)

Índice de Precios de Consumo. [Ir al texto](#)

Índices de Precios de Consumo

Armonizado. [Ir al texto](#)

Índices de Precios de Consumo

Armonizado. [Ir al texto](#)

Índice de Precios del Sector Servicios.

Ponderaciones. [Ir al texto](#)

Índice de precios del sector servicios.
Trimestre 1/2026. [Ir al texto](#)

Movimientos turísticos en fronteras.
Abril 2026. [Ir al texto](#)

Índices de precios del sector servicios.
Medias anuales. 2025. [Ir al texto](#)

Sociedades mercantiles, mensual.
Abril 2026. [Ir al texto](#)

Índice de Precios Industriales. [Ir al texto](#)

Índice de precios industriales. Abril 2026.
[Ir al texto](#)

Índice de Producción Industrial. [Ir al texto](#)

Índice de Producción de la Construcción.
[Ir al texto](#)

Índices de producción del sector
servicios. Abril 2026. [Ir al texto](#)

Índice de precios del trabajo. [Ir al texto](#)

Índice de Precios de Vivienda. [Ir al texto](#)

Índices de Precios de Exportación (IPRIX)
y de Importación (IPRIM) de Productos
Industriales. [Ir al texto](#)

Índice de Referencia de Arrendamientos
de Vivienda. [Ir al texto](#)

Accede a todas nuestros números a través de la web



CULTURA Y TRABAJO

El rincón de la conTraCultura

Silvia Ayestarán y AG Stakanov



A fuego lento

(2023, 135 min.)

Dirección:

Tran Anh Hung

Guion:

Tran Anh Hung

Producción:

Curiosa Films, Umedia, Gaumont, France 2 Cinema, Canal +

Disponible en Prime Video, HBO, Movistar +, Rakuten, Apple tv

La sensibilidad no conoce de fronteras y, precisamente por ello, encontramos en algunos directores orientales algunas de las películas más hermosas y poéticas de los últimos tiempos; el taiwanés Ang Lee mostró con delicadeza y elegancia una maravillosa y chispeante adaptación de la obra de Jane Austen *Sentido y sensibilidad* (1995) mientras que el hongkonés Wong Kar Wai filmó una bellísima historia de amor en la insólita *Deseando amar* (2000). El trío de ases lo completamos con el director vietnamita Anh Hung Tran, que ya demostró sus dotes para filmar la complejidad de la vida con inusitada poesía en *El olor de la papaya verde* (1993). Y es en este aspecto donde vuelve a reincidir Anh Hung, esta vez con una historia de la vieja Europa de finales del siglo XIX.





La película retrata la historia de Dodin Bouffant (inspirado en la vida del gastrónomo francés Jean-Anthelme Brillat-Savarin, descrita por Marcel Rouff en *La vida y la pasión de Dodin-Bouffant, Gourmet*) hombre interesado por las artes culinarias, y su mujer y cocinera Eugénie. Fotograma a fotograma se nos ofrece una compleja y laboriosa preparación de manjares cuyos rituales son captados con el mismo detalle y delicadeza que la relación de absoluta devoción y complicidad que siente cada uno de estos dos protagonistas por el otro.

Las inauditas coreografías de pucheros y maridajes son filmadas con espléndidas luces doradas y anaranjadas, que triunfan en un mundo fílmico completamente abonado a las cargantes tonalidades grises, envolviendo con magia a esa deliciosa pareja, cargada de magnetismo, que forman en la pantalla Juliette Binoche y Benoît Magimel, y que también lo fueron en la vida real.

Como dice Oti Rodríguez Marchante, *A fuego lento* es una película “hermosa, y triste, y alegre” que coloca el centro neurálgico de la vida y el éxito de sus personajes en la contención de las emociones (las de ella) al perseguir para ambos la perfección en sus dos facetas vitales: la creación gastronómica y la eterna llama de la pasión amorosa.

Blues/Rock/Soul. Los tres colores básicos...



Clyde McPhatter

“Clyde”
(Atlantic, 2005, Rock & roll)

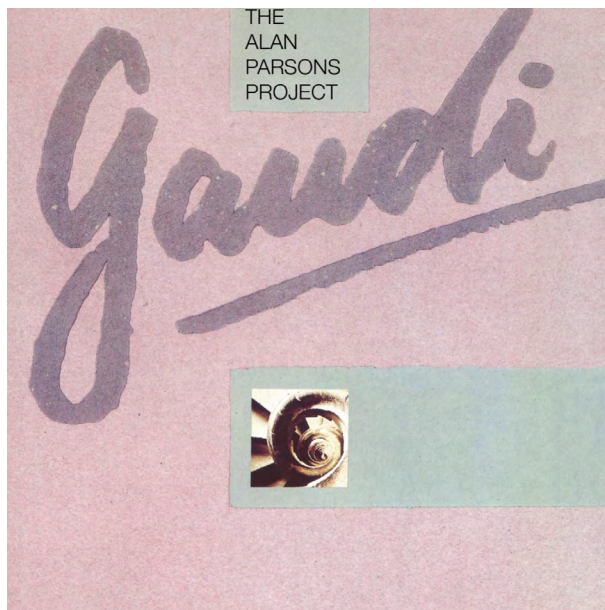
Los años 50 presenciaron el ascenso de numerosas bandas de *doo-wop* (dudúa), una amalgama que combinaba el sustrato básico del *gospel* – y esa división del trabajo vocal entre tenores, barítonos y bajos-, con la intención –no siempre pura– del *rhythm and blues*. Eran grupos habitualmente masculinos, forjados en torno a parroquias evangélicas, que, tras el correspondiente “pacto con el diablo”, encomendaban sus recién estrenadas voces adultas a recrear escenas de la vida adolescente y ambientar los bailes de fin de curso.

Todos recordamos el momento en el que Marty McFly (*Regreso al futuro*) acompaña con su Gibson ES-335 el Earth angel de *The Starlighters*, mientras se debate entre universos paralelos –uno posible, otro incierto–, hasta que sus padres acaban dándose ese beso que simboliza el primer hito en su proyecto familiar.

De entre esos grupos, la memoria colectiva recuerda sobre todo a *The Platters* –que, de forma poco habitual, incluían una voz femenina– y su arquetipo señero del género, *Only You*; y, posiblemente, a *The Drifters*, aunque estos fueran más conocidos por sus interpretaciones de grandes temas. Esto era, en realidad, bastante frecuente entre los intérpretes vocales de la época, hasta que figuras como *Dylan* consolidaron la fusión entre autor e intérprete dentro del ámbito del rock.

Estos *Drifters* fueron la banda vocal de nuestro hoy protagonista, que con anterioridad había pasado por otro conjunto menos conocido. Ya a finales de los años 50 decidió emprender una carrera en solitario dentro del *rock’n’roll*, sumándose así a la estela de sus primeros héroes.

...y sus Derivados (combinaciones, permutaciones y perversiones).



Alan Parsons Project

“Gaudi”
(Arista, 1987, Rock progresivo)

Tras consolidarse como el prestigioso ingeniero de sonido que participó en los últimos discos de The Beatles y en el aclamado *The Dark Side of the Moon* (Pink Floyd, 1973), Alan Parsons decidió pasar de la intención al acto (de forrarse), en busca de una fórmula que hiciera comercial un rock progresivo ya en declive.

Con ese propósito, se rodeó de una notable muestra de músicos de estudio habituales de los Abbey Road, lanzando 9 discos de larga duración a lo largo de una década que abarca desde finales de los años 70 hasta 1987. Todos estos trabajos incluían un single incontestable (*Eye in the Sky*, *Time*, *What Goes Up...*), a veces instrumental (*Hyper-Gamma-Spaces*, *Lucifer...*), que terminaba dedicando su propósito a hacer de sintonía para programas de televisión o radio.

El cierre de la serie corresponde a *Gaudi*, un disco que nace tras una visita a Barcelona de Eric Woolfson, principal socio de Parsons. Fascinado por la Sagrada Familia, concibe entonces un proyecto de vocación marcadamente progresiva en torno a la figura del arquitecto. No obstante, por exigencias editoriales, el álbum debía incluir también un single comercial que sustentara el conjunto, papel que recae en *Standing on Higher Ground*.

Como anécdota, algunos consideraron una afrenta el hecho de que el último corte del disco, dedicado al *Paseo de Gracia*, incorporara, además de la consabida parafernalia sonora “marca de la casa” —metales majestuosos, timbales profundos y eléctricas aceradas—, una guitarra flamenca y unas castañuelas. ¿Que eso no es Cataluña?. Que cada uno diga la suya, pero ningún reparo puso el selecto vecindario de esa noble avenida a la llegada, ya en el siglo XX, de un buen contingente de emigrantes del sur, destinados a mover la maquinaria de una Catalunya industrial a la que se le estaba acabando el vivir del arancel

Cambó y sus explotaciones (y esclavitudes) en Cuba. Ese capitalismo salvaje de primeros del siglo XX, que dio lugar al periodo más convulso que conociera Barcelona desde lo de Casanovas, permitió destinar generosos diezmos a las ensoñaciones de Gaudí, quizá como forma de expiar las conciencias de quienes aún las conservaban. En definitiva, esos de la *guitarrita flamenca* y *las castañuelas* fueron quienes pagaron la fiesta, y su presencia en un tema dedicado a la calle más cara del Monopoly rinde tributo a su epopeya, como el blues de Detroit lo hace a quienes remontaron el Misisipi desde Louisiana a Illinois.

Jazz/Experimental



Taylor Eigsti

“Tree falls”
(GSI Records, 2021, Jazz fusión)

Eigsti es un compositor norteamericano, habitual del formato de trío de jazz, que desde muy joven ejerce como profesor en el taller dedicado al género en la Universidad de Stanford, un honor que responde al virtuosismo que ha demostrado desde la infancia con el rey de los instrumentos.

A partir de ese momento fue requerido por destacadas figuras, entre las que cabe mencionar a Dave Brubeck, Esperanza

Spalding o Joshua Redman, labrándose también una trayectoria en producciones junto a artistas como Sting o John Mayer. No obstante, aunque su formato de presentación más habitual se sustente en el clásico trío —piano, batería y contrabajo—, nos ha parecido más sugerente destacar una faceta menos transitada de nuestro protagonista. En este sentido, merece especial atención *Tree Falls* (2021), galardonado con el premio Grammy en 2022 dentro de su categoría.

El LP, construido a partir de una variada nómina de colaboradores, que combina primeras figuras del rock y de la música clásica, presenta un porcentaje nada desdeñable de temas vocales. Todo ello se articula dentro de un sustrato de jazz accesible, dando lugar a un conjunto que podría entenderse como una suerte de fusión posmoderna, en un momento en que el descriptor parecía haber caído en desuso.