

NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL

Junio 2026



TOMARIAL

ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

ÍNDICE

1. Nueva prórroga del Mecanismo RED para el sector de la fabricación de vehículos de motor.....	4
2. Prórroga del plan de respuesta a la crisis de Oriente Medio: medidas sociales 4	
3. ¿Es válida una cláusula contractual de posible cambio de jornada por necesidades de organización empresarial?.....	4
4. Consumo de alcohol durante IT por ansiedad.....	5
5. Derecho a la intimidad digital y facultades de control empresarial sobre los dispositivos informáticos	5
6. Plazo de alegaciones en la carta de despido.....	5
7. La adaptación extemporánea de los planes de igualdad: ¿nulidad del plan?5	
8. La incapacidad temporal y los límites del deber de buena fe.....	6
9. El tiempo de desplazamiento como tiempo de trabajo efectivo en actividades itinerantes	6
10. La acreditación del origen profesional de la hipoacusia en supuestos de exposición al ruido laboral.....	6
11. La cuantificación de la indemnización por vulneración del derecho de huelga 7	
12. Complemento por jubilación demorada y concurrencia de prestaciones.....	7
13. Límites en la adopción de medidas cautelares en procesos de acoso.....	7
14. Experiencia profesional y diferencias retributivas: ¿doble escala salarial? ...	8
15. ¿El acuerdo tipo de teletrabajo debe negociarse con la representación de los trabajadores?	8
16. Enfermedad, despido y carga de la prueba.....	8
17. La prima de asistencia ante permisos retribuidos e incapacidad temporal ..	8
18. Epicondilitis profesional y recargo de prestaciones.....	9
19. Absentismo laboral y datos de salud: límites al control empresarial	9
20. La modificación de la jornada no puede quedar al arbitrio empresarial	9
21. Abono de los salarios de tramitación: ¿en bruto o en neto?.....	10

22. La delimitación entre el horario flexible y la distribución irregular de la jornada	10
23. Pensión asistencial de ancianidad y cómputo de rentas familiares.....	10
24. El TEAC fija los criterios para determinar el embargo de cuentas con ingresos de distinta naturaleza	11
25. La extinción contractual por incumplimiento empresarial excluye los salarios de tramitación, incluso si concurre un despido improcedente.....	11
26. La aparición de síntomas de ictus fuera de la jornada laboral excluye la presunción de accidente de trabajo.....	11
27. La Seguridad Social impulsa la digitalización de las notificaciones en materia de incapacidad	12
28. Festivos coincidentes con el descanso semanal	12

1. Nueva prórroga del Mecanismo RED para el sector de la fabricación de vehículos de motor

O PJC/654/2026, BOE 30-6-26

Se prorroga por segunda vez la vigencia del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de la fabricación de vehículos de motor. Esta medida va a permitir a las empresas del sector que cumplan los requisitos exigidos aplicar medidas de reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2026.

2. Prórroga del plan de respuesta a la crisis de Oriente Medio: medidas sociales

RDL 18/2026, BOE 30-6-2026

Con vigencia desde el 1-7-2026, se ha publicado la prórroga del plan integral de respuesta frente a la crisis de Oriente Medio que, como medidas sociales, incluye de nuevo la prohibición de despedir en las empresas y entidades receptoras de las ayudas. En materia de movilidad sostenible, se aclara que el incumplimiento de la obligación de contar con un plan de movilidad sostenible conllevará para las empresas afectadas, el reintegro de las ayudas percibidas.

3. ¿Es válida una cláusula contractual de posible cambio de jornada por necesidades de organización empresarial?

STS 20-5-26

La cláusula que recoge el pacto expreso de que la jornada pueda ser alterada en el futuro por necesidades de organización de la empresa es nula, al no estar en consonancia con el procedimiento de MSCT y tratar de ocupar el espacio y hacer las veces de este, y permitir expresamente a la empresa alterar la jornada por sus necesidades de organización sin requerir del pacto con el trabajador, al cubrir las el ius variandi empresarial.

4. Consumo de alcohol durante IT por ansiedad

STSJ Castilla-La Mancha 7-5-26

La realización de actividades físicas compatibles con el proceso terapéutico y el consumo aislado de una bebida alcohólica no evidencian, por sí mismos, una actuación fraudulenta ni un incumplimiento grave de las obligaciones laborales. La resolución insiste en que la procedencia del despido exige acreditar que la conducta dificulta la recuperación o revela una capacidad laboral incompatible con la baja médica.

5. Derecho a la intimidad digital y facultades de control empresarial sobre los dispositivos informáticos

STSJ Madrid 30-3-26

Las facultades de vigilancia y control sobre los dispositivos informáticos deben ejercerse de forma compatible con los derechos fundamentales a la intimidad y a la protección de datos, mediante reglas de utilización claras, previamente establecidas y suficientemente conocidas por los empleados. Asimismo, destaca la relevancia de la información previa y de la participación de la representación legal de los trabajadores en la definición de los criterios de uso de los medios digitales.

6. Plazo de alegaciones en la carta de despido

STSJ País Vasco 12-5-26

El trámite de audiencia previa al despido disciplinario, a la luz de las exigencias derivadas del Convenio núm. 158 de la OIT, no puede entenderse cumplido mediante fórmulas que impidan al trabajador formular alegaciones antes de la adopción definitiva de la decisión extintiva.

7. La adaptación extemporánea de los planes de igualdad: ¿nulidad del plan?

STS 28-5-26

El incumplimiento de los plazos de adaptación de los planes de igualdad no determina automáticamente la pérdida de vigencia o la nulidad de los mismos, al no existir una previsión legal expresa en tal sentido. Asimismo, reafirma la distinción entre el control formal que corresponde al registro y el control de legalidad material, reservado a los órganos jurisdiccionales del orden social.

8. La incapacidad temporal y los límites del deber de buena fe

STSJ 30-4-26

No toda actividad desarrollada durante la baja médica implica una transgresión de la buena fe contractual, siendo necesario acreditar que dicha conducta resulta incompatible con el proceso de recuperación o evidencia una capacidad laboral incompatible con la situación protegida.

9. El tiempo de desplazamiento como tiempo de trabajo efectivo en actividades itinerantes

STSJ Catalunya 5-2-26

En determinados trabajos sin centro fijo -itinerantes- y realizados con vehículo de empresa, el tiempo de desplazamiento entre el domicilio y los distintos lugares de prestación de servicios puede computarse como tiempo de trabajo efectivo.

10. La acreditación del origen profesional de la hipoacusia en supuestos de exposición al ruido laboral

STSJ Cantabria 13-5-26

La inclusión de una enfermedad en el cuadro de enfermedades profesionales no excluye la necesidad de verificar la existencia de un vínculo causal entre la dolencia y la actividad

desempeñada. Así, la exposición a niveles de ruido potencialmente nocivos constituye un elemento relevante, pero no determina por sí sola el reconocimiento de la contingencia profesional.

11. La cuantificación de la indemnización por vulneración del derecho de huelga

STSJ Andalucía 20-4-26

La función de la indemnización ha de ser reparadora y disuasoria, se trata de indemnizar daños morales sin que sea necesario la prueba de los concretos daños, pudiéndose utilizar como criterio para fijar la cuantía de la indemnización el importe de las sanciones establecidas por la LISOS.

12. Complemento por jubilación demorada y concurrencia de prestaciones

STSJ Catalunya 22-5-26

La existencia de una situación de concurrencia de prestaciones no puede excluir el acceso al incentivo previsto para quienes retrasan voluntariamente su jubilación. El tribunal interpreta que, una vez alcanzado el límite máximo de pensiones, el porcentaje adicional correspondiente debe calcularse sobre dicho límite, garantizando así la efectividad de la finalidad incentivadora de la norma.

13. Límites en la adopción de medidas cautelares en procesos de acoso

STSJ Cantabria 13-3-26

Las medidas cautelares adoptadas durante la investigación en procesos de denuncia por acoso sexual deben sustentarse en indicios suficientes y respetar las garantías básicas del trabajador denunciado, incluida su audiencia previa.

14. Experiencia profesional y diferencias retributivas: ¿doble escala salarial?

STSJ Catalunya 8-5-26

No existe derecho a una equiparación retributiva automática cuando el convenio colectivo configura un sistema de clasificación y promoción profesional basado en la experiencia adquirida, la formación y el tiempo de permanencia en la empresa. En este contexto, las diferencias salariales responden a un modelo de progresión profesional previamente pactado y aplicable a toda la plantilla, sin que puedan identificarse con una doble escala salarial discriminatoria.

15. ¿El acuerdo tipo de teletrabajo debe negociarse con la representación de los trabajadores?

STS 12-5-26

La implantación empresarial de un acuerdo estándar de trabajo a distancia no exige alcanzar previamente un acuerdo con la representación de los trabajadores. La legislación vigente únicamente garantiza derechos de información y consulta, sin imponer un deber de negociación sobre el contenido de dichos acuerdos. Solo la negociación colectiva podría establecer una exigencia adicional.

16. Enfermedad, despido y carga de la prueba

STSJ Catalunya 8-5-26

La mera concurrencia de una patología o de una situación de incapacidad temporal no determina automáticamente la nulidad del despido, siendo necesario por parte del trabajador aportar indicios que permitan vincular la decisión empresarial con un propósito discriminatorio. Solo cuando existen esos indicios se produce la inversión de la carga de la prueba.

17. La prima de asistencia ante permisos retribuidos e incapacidad temporal

STS 28-5-26

Se establece una distinción fundamental entre ambas instituciones: mientras que los permisos legalmente configurados como retribuidos integran un mínimo indisponible para la negociación colectiva que obliga al abono íntegro de todos los conceptos salariales vinculados a la actividad laboral ordinaria -incluida la prima de asistencia-, la incapacidad temporal constituye causa de suspensión del contrato que exonera a la empresa del deber retributivo, sin que ello pueda calificarse como discriminación por razón de enfermedad.

18. Epicondilitis profesional y recargo de prestaciones

STSJ Catalunya 4-5-26

Procede la imposición del recargo de prestaciones por incapacidad permanente cuando el empresario incumple las obligaciones preventivas al no identificar ni corregir diversos riesgos ergonómicos presentes en el puesto de trabajo, entre ellos la inadecuada conservación de los utensilios de corte y las dificultades en la manipulación de cargas.

19. Absentismo laboral y datos de salud: límites al control empresarial

STS cont-adm 26-3-26

La mera solicitud de información personal constituye una actividad de tratamiento sometida a las exigencias del RGPD, incluso cuando el trabajador no llegue a facilitar los datos requeridos, debiendo respetar el empleador el principio de minimización y abstenerse de recabar información médica innecesaria. Así, cuando el trabajador ya ha aportado justificantes acreditativos de su ausencia, exigir datos relativos al diagnóstico o al tratamiento recibido resulta desproporcionado y vulnera la especial protección dispensada a los datos de salud.

20. La modificación de la jornada no puede quedar al arbitrio empresarial

STS 20-5-26

Es nula la cláusula contractual que faculta a la empresa para alterar unilateralmente la jornada de trabajo por meras necesidades organizativas. El Tribunal Supremo considera que este tipo de provisiones no puede utilizarse para eludir las garantías y procedimientos previstos en el artículo 41 ET para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

21. Abono de los salarios de tramitación: ¿en bruto o en neto?

STSUD 6-5-26

Los salarios de tramitación deben satisfacerse en su importe neto, previa deducción de las retenciones correspondientes al IRPF y de las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador. Estas cantidades tienen naturaleza salarial y sustituyen retribuciones dejadas de percibir, por lo que conservan íntegramente su régimen jurídico.

22. La delimitación entre el horario flexible y la distribución irregular de la jornada

STS 16-4-26

El Tribunal Supremo concluye que, al mantenerse inalterada la duración semanal del trabajo y limitarse la empresa a decidir la ubicación de un número reducido de horas previamente pactadas, no concurre el presupuesto exigido de jornada irregular. En consecuencia, el mecanismo constituye una manifestación del horario flexible y no exige el preaviso mínimo de cinco días propio de la distribución irregular.

23. Pensión asistencial de ancianidad y cómputo de rentas familiares

STS cont-adm 29-4-26

La valoración de la insuficiencia de recursos no puede limitarse a los ingresos del solicitante, sino que debe extenderse a los de quienes integran su unidad económica familiar. A estos efectos, dicha unidad comprende a las personas que conviven con el beneficiario y mantienen con él vínculo matrimonial o parentesco por consanguinidad hasta el segundo grado.

24. El TEAC fija los criterios para determinar el embargo de cuentas con ingresos de distinta naturaleza

TEAC 30-4-26

La resolución distingue entre los supuestos en los que puede acreditarse el origen del saldo y aquellos en los que dicha identificación resulta imposible. En este último caso, se presume que las cantidades destinadas a cubrir las necesidades básicas del titular se consumen con carácter prioritario. Asimismo, el importe inembargable debe determinarse en el momento de la percepción del salario o pensión, aplicándose posteriormente al saldo existente cuando se practica la diligencia de embargo.

25. La extinción contractual por incumplimiento empresarial excluye los salarios de tramitación, incluso si concurre un despido improcedente

STSUD 17-4-26

El Tribunal Supremo aclara que no procede el abono de salarios de tramitación por parte del Estado cuando la relación laboral se extingue judicialmente por incumplimientos graves del empresario, aunque dicha acción se haya acumulado a una demanda por despido posteriormente declarada improcedente. La obligación del Estado de abonar salarios de tramitación queda reservada a los supuestos en que la readmisión no puede llevarse a efecto como consecuencia del cese de la actividad de la empresa.

26. La aparición de síntomas de ictus fuera de la jornada laboral excluye la presunción de accidente de trabajo

STSJ País Vasco 5-5-26

El TSJ del País Vasco analiza un supuesto en el que un trabajador presentó los primeros signos compatibles con un ictus durante la pausa de mediodía y sufrió una nueva manifestación de los mismos síntomas horas después, ya reincorporado a su puesto. La Sala concluye que el inicio real del proceso patológico se produjo fuera del tiempo y lugar de trabajo, circunstancia que rompe la presunción de laboralidad. Asimismo, destaca la inexistencia de pruebas que vinculen la actividad profesional con el desencadenamiento o agravamiento del cuadro clínico. En consecuencia, la incapacidad temporal derivada del ictus no puede calificarse como contingencia profesional, sino como enfermedad común de origen embólico.

27. La Seguridad Social impulsa la digitalización de las notificaciones en materia de incapacidad

Orden ISM 541/2026

Una nueva orden ministerial amplía el uso obligatorio de los canales electrónicos en las relaciones entre la Seguridad Social y determinados beneficiarios de prestaciones. Desde septiembre de 2026, quienes soliciten o perciban prestaciones por incapacidad temporal, incapacidad permanente o lesiones permanentes no invalidantes deberán recibir por vía telemática las comunicaciones y resoluciones administrativas que les afecten. La medida se enmarca en el proceso de modernización de la gestión pública y refuerza el papel de la sede electrónica como cauce ordinario de comunicación.

28. Festivos coincidentes con el descanso semanal

SAN 19-5-26

Se analiza la coincidencia de un día festivo con el sábado asignado como descanso semanal, y si ello puede privar a la persona trabajadora del disfrute efectivo de la festividad. Según la AN ambos derechos responden a finalidades distintas y deben preservarse de manera independiente, por lo que la coincidencia entre ellos exige una compensación específica. En consecuencia, las empresas deberán otorgar una jornada alternativa de descanso cuando el festivo quede absorbido por el día de libranza en un plazo no superior a 14 días. Además, la Sala rechaza que las exigencias organizativas o la distribución anual de la jornada justifiquen la pérdida de este derecho y reconoce efectos retroactivos dentro de los límites de la prescripción legal.

Santiago Blanes Mompó.

Socio del Dpto. laboral de Tomarial Abogados y Asesores Tributarios