

NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL

Agosto y septiembre 2026



TOMARIAL

ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

ÍNDICE

1.	Incumplimiento salarial y resolución del contrato de las empleadas de hogar	4
2.	Sistemas de evaluación del desempeño y poder de dirección empresarial ...	4
3.	Cómputo de periodos de actividad de los ministros de culto a efectos de Seguridad Social	5
4.	Reconocimiento de periodos no cotizados para la jubilación de los deportistas profesionales	5
5.	Cotización por contingencias profesionales de los trabajadores cedidos por una ETT.	5
6.	Carácter laboral de las sucesivas bajas derivadas de una alergia	6
7.	Límites al registro de bolsos y taquillas de los trabajadores	6
8.	Accidente en misión: el ataque cerebral sufrido durante una cena de trabajo en el extranjero tiene carácter laboral	7
9.	Reingreso tras la excedencia voluntaria: el derecho preferente prevalece sobre la conversión de temporales en indefinidos pactada en convenio	7
10.	Cirugía estética e incapacidad temporal: sin patología previa acreditada no hay subsidio	8
11.	Despedida por trabajar durante una Incapacidad Temporal	8
12.	Despido disciplinario por incumplimiento de las medidas de seguridad en trabajos en altura	8
13.	El Tribunal Supremo delimita las funciones de limpieza exigibles al personal de supermercados	9
14.	Trabajo a turnos y desplazamiento de los descansos: ¿medida de cobertura del servicio o distribución irregular de la jornada?	9
15.	Nueva regulación sobre la información de las condiciones de trabajo	10
16.	Nuevas reglas para el cese de actividad de los autónomos afectados por el volcán de La Palma	10
17.	El alcance de la responsabilidad del FOGASA cuando la empresa abona parcialmente la indemnización	11

18. Errores en la carátula del recurso de casación: cuándo pueden provocar su archivo	11
19. Certificado de antecedentes penales: ¿puede exigirse para trabajar como repartidor?.....	11
20. El crédito horario sindical debe computarse como tiempo de trabajo efectivo a efectos retributivos	12
21. Poder de dirección vs. acoso	12
22. La accesibilidad cognitiva se incorpora a las relaciones laborales.....	13
23. La negativa injustificada a una adaptación de jornada puede generar una indemnización por daños y perjuicios.....	13
24. La audiencia previa al despido disciplinario debe garantizar una posibilidad real y efectiva de defensa	14
25. El incumplimiento del deber de negociación empresarial abre la puerta al teletrabajo solicitado.....	14
26. El recargo de prestaciones exige al empresario agotar toda la diligencia preventiva exigible	14
27. La demora en la tramitación del protocolo antiacoso como vulneración de derechos fundamentales	15
28. La nueva jubilación flexible: impulso al envejecimiento activo y límites a la mejora de la pensión.....	15
29. Medidas laborales y de Seguridad Social ante la situación de emergencia en Ceuta 16	
30. La garantía de indemnidad también protege frente a represalias por reclamaciones internas	16

1. Incumplimiento salarial y resolución del contrato de las empleadas de hogar

STSJ Madrid 16-7-26

La resolución indemnizada del contrato de una empleada de hogar por incumplimientos salariales exige que estos alcancen una gravedad suficiente y estén debidamente acreditados. El mero pago irregular o la entrega tardía de los recibos salariales no determinan, por sí solos, la extinción indemnizada de la relación laboral. Para valorar la entidad del incumplimiento deben atenderse, entre otros aspectos, a la duración y reiteración de los retrasos y a la cuantía de las cantidades adeudadas. La ausencia de culpabilidad de la empleadora no impide la resolución, pero tampoco elimina la exigencia de gravedad. En el caso analizado, el pago puntual de los salarios y la existencia de nóminas impiden apreciar un incumplimiento suficientemente relevante.

2. Sistemas de evaluación del desempeño y poder de dirección empresarial

STS 9-9-26

La implantación de un sistema de evaluación del desempeño adicional al previsto en convenio colectivo no vulnera la libertad sindical cuando tiene carácter voluntario y no altera las condiciones de trabajo ni la progresión profesional. La empresa puede establecer este tipo de mecanismos al amparo de su poder de dirección y control del art. 20.3 ET, sin que resulte exigible su negociación con la representación sindical cuando no interfiere en el sistema convencional. La sentencia destaca, además, que la existencia de reuniones y comunicaciones previas con la representación de los trabajadores permite descartar una vulneración de su derecho de información. La solución podría ser distinta si el nuevo sistema incidiera en la evaluación regulada convencionalmente o produjera efectos sobre la promoción, productividad o condiciones laborales.

3. Cómputo de periodos de actividad de los ministros de culto a efectos de Seguridad Social

RD 737/2026

Se establece un mecanismo para reconocer como cotizados determinados periodos de actividad desarrollados por ministros de culto antes de su incorporación al Régimen General de la Seguridad Social.

La medida afecta a ministros de culto de iglesias integradas en FEREDE y UICASDE, respecto de los periodos anteriores a las fechas en que quedaron incluidos en el sistema.

Estos periodos podrán computarse para acceder a la jubilación y, en determinados supuestos, a las prestaciones de incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

4. Reconocimiento de periodos no cotizados para la jubilación de los deportistas profesionales

RD 739/2026

Se regula el procedimiento para reconocer como cotizados determinados periodos de actividad desarrollados por deportistas profesionales antes de su incorporación al Régimen General de la Seguridad Social.

La medida permite computar dichos periodos a efectos de acreditar la carencia, calcular la base reguladora, determinar la edad ordinaria de jubilación y fijar el porcentaje aplicable a la pensión.

5. Cotización por contingencias profesionales de los trabajadores cedidos por una ETT.

STS cont-adm 22-7-26

La realización de funciones exclusivamente administrativas por trabajadores cedidos por una ETT no determina, por sí sola, la aplicación del tipo reducido previsto para los trabajos de oficina. Para ello, es necesario que concurren conjuntamente los requisitos establecidos para esta categoría, entre ellos que la prestación se desarrolle en las oficinas de la empresa

que cotiza. En consecuencia, cuando los trabajadores prestan servicios en las instalaciones de la empresa usuaria, no resulta aplicable dicha tarifa reducida. La cotización por contingencias profesionales debe efectuarse conforme al tipo correspondiente a la actividad económica propia de la ETT. El criterio atiende no solo a las funciones realizadas, sino también al lugar donde se desarrolla efectivamente la prestación de servicios.

6. Carácter laboral de las sucesivas bajas derivadas de una alergia

STSJ Valladolid 20-7-26

Las sucesivas bajas médicas por problemas respiratorios y ansiedad pueden mantener el carácter profesional cuando derivan de un accidente de trabajo previo.

En el caso analizado, una trabajadora sufrió inicialmente una reacción alérgica a productos de limpieza en el entorno laboral, reconocida como accidente de trabajo. Los posteriores procesos de incapacidad temporal aparecieron tras diferentes intentos de reincorporación al puesto y presentaron síntomas relacionados con el episodio inicial.

La proximidad temporal entre las reincorporaciones y la reaparición de la sintomatología permitió apreciar la continuidad del proceso. También se consideró acreditado el carácter reactivo de la afectación psíquica respecto del conflicto laboral surgido tras el accidente.

7. Límites al registro de bolsos y taquillas de los trabajadores

SAN 23-7-26

El registro empresarial de bolsos y taquillas debe respetar el derecho a la intimidad y superar un juicio de proporcionalidad. La realización de controles diarios de bolsos y registros periódicos de taquillas, sin acreditar una necesidad concreta, no resulta suficiente para justificar estas medidas. La empresa debe acreditar que los controles responden a una finalidad legítima y que no existen alternativas menos invasivas.

En el caso analizado, la existencia de pérdidas económicas y algunos casos de sustracción no justificaba, por sí sola, un sistema de control generalizado.

8. Accidente en misión: el ataque cerebral sufrido durante una cena de trabajo en el extranjero tiene carácter laboral

STSJ Navarra 19-5-26

El ataque cerebral sufrido por una trabajadora desplazada a Bulgaria durante una cena de trabajo es considerado accidente laboral. La cena se desarrollaba en el marco de la actividad profesional, mientras se comentaban las incidencias de la jornada y se organizaban las tareas del día siguiente.

Se aplica así la doctrina sobre el accidente en misión, modalidad específica del accidente de trabajo que se produce durante un desplazamiento para realizar una actividad encomendada por la empresa y que requiere dos elementos: el desplazamiento para cumplir la misión y la realización del trabajo en que consiste esta.

9. Reingreso tras la excedencia voluntaria: el derecho preferente prevalece sobre la conversión de temporales en indefinidos pactada en convenio

STSUD 16-6-26

El Tribunal Supremo resuelve si el trabajador en excedencia voluntaria conserva su derecho preferente al reingreso cuando la empresa, tras la solicitud, transforma contratos temporales en indefinidos en cumplimiento de compromisos asumidos en la negociación colectiva. La Sala recuerda que el derecho del art. 46.5 ET es meramente expectante y está condicionado a la existencia de vacante. Recuerda también que la empresa puede disponer libremente del puesto durante la excedencia, pero que las contrataciones posteriores a la solicitud de reingreso evidencian una necesidad estructural de mano de obra. Con ese criterio, el Tribunal declara que el derecho preferente del excedente se antepone a las conversiones derivadas de compromisos colectivos previos.

10. Cirugía estética e incapacidad temporal: sin patología previa acreditada no hay subsidio

STSJ País Vasco 7-7-26

La cirugía puramente estética, voluntaria y sin relación con accidente, enfermedad o malformación congénita, no satisface el requisito de contingencia del art. 169 LGSS, y su periodo de reposo no configura una situación de IT. El diagnóstico de diástasis de rectos, emitido por la clínica tras la denegación de la prestación, no altera la conclusión, pues no constaba dolor abdominal previo ni prescripción de la sanidad pública.

11. Despedida por trabajar durante una Incapacidad Temporal

STSJ Madrid 12-6-26

La STSJ de Madrid de 12 de junio de 2026 analiza el despido disciplinario de una trabajadora que, encontrándose en situación de incapacidad temporal, continuó realizando actividades vinculadas a un negocio de hostelería y celebración de eventos. La Sala considera procedente la extinción contractual al entender que las tareas desarrolladas - entre ellas, la atención a clientes, la gestión de contratos y la prestación de servicios como camarera- podían interferir en su recuperación y evidenciaban una aptitud laboral incompatible con la baja médica.

12. Despido disciplinario por incumplimiento de las medidas de seguridad en trabajos en altura

STSJ País Vasco 19-5-26

Se analiza la procedencia del despido disciplinario de un trabajador que inició trabajos de limpieza en una cubierta situada a seis metros de altura sin utilizar una línea de vida segura. La Sala considera acreditada la gravedad y culpabilidad de la conducta, atendiendo a la formación específica del trabajador, a la previa sanción por incumplir las normas de seguridad, a la entrega de los equipos de protección individual y a su condición de recurso preventivo. El voto particular discrepa únicamente respecto de la proporcionalidad de la sanción, al considerar que la ausencia de daño efectivo justificaba una respuesta disciplinaria menos severa.

13. El Tribunal Supremo delimita las funciones de limpieza exigibles al personal de supermercados

STS 9-7-26

La encomienda al personal de supermercado de tareas de limpieza de baños y zonas comunes plantea los límites del poder de dirección y de la movilidad funcional previstos en el art. 39 ET. Estas tareas no quedan comprendidas en la limpieza de las secciones asignadas al trabajador, asimismo, su atribución no constituye un supuesto de movilidad funcional amparado por dicho precepto, al tratarse de funciones ajenas al oficio desempeñado. La sentencia distingue entre el personal cuyas funciones requieren iniciativa, especialización y conocimiento técnico y quienes realizan tareas bajo instrucciones concretas y supervisión directa. Para el primer colectivo, la clasificación profesional del convenio no ofrece cobertura a estas funciones, atendidas además sus particulares exigencias preventivas y de salud pública.

14. Trabajo a turnos y desplazamiento de los descansos: ¿medida de cobertura del servicio o distribución irregular de la jornada?

SAN 29-7-26

Se analiza la posibilidad de modificar los días de descanso previstos en los cuadrantes de trabajo a turnos para atender ausencias y garantizar la continuidad de un servicio público. La sentencia distingue entre la distribución irregular de la jornada y los mecanismos específicos de reorganización de turnos previstos en convenio colectivo. Cuando el desplazamiento del descanso responde a una necesidad puntual de cobertura, cuenta con límites y lleva aparejada una compensación, no constituye una alteración genérica del tiempo de trabajo. En consecuencia, no resulta exigible el preaviso mínimo de cinco días establecido para la distribución irregular de la jornada.

15. Nueva regulación sobre la información de las condiciones de trabajo

RD 723/2026

El nuevo real decreto refuerza las obligaciones empresariales de información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de prestación de servicios, desarrollando el artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores y la Directiva (UE) 2019/1152.

La empresa deberá facilitar esta información por escrito, bien en papel o formato electrónico y, con carácter general, antes del inicio de la relación laboral, ampliando notablemente su contenido, incluyendo aspectos salariales, jornada, vacaciones, periodo de prueba, formación, extinción contractual y convenio colectivo aplicable.

También deberán comunicarse la existencia de sistemas algorítmicos de toma de decisiones, el plan de igualdad y las medidas de igualdad LGTBI, conciliación, entre otros.

Las modificaciones posteriores de estas condiciones deberán ser comunicadas a la persona trabajadora en los plazos establecidos.

La norma establece además reglas específicas para el trabajo en el extranjero, la pesca y la gente de mar.

16. Nuevas reglas para el cese de actividad de los autónomos afectados por el volcán de La Palma

RDL 23/2026

El RDL 23/2026 introduce modificaciones en el acceso a la prestación extraordinaria por cese de actividad dirigida a los autónomos afectados por la erupción de La Palma. Entre las novedades, se establece que determinadas subvenciones del programa POSEI no computarán para determinar los rendimientos e ingresos de la actividad. Además, se amplía el acceso a quienes iniciaron su actividad durante 2020. Para estos trabajadores, el periodo de referencia para calcular la reducción de ingresos se adapta, tomando como comparación el trimestre equivalente de 2020. Con ello, se ajustan los requisitos de la prestación a las circunstancias específicas de los autónomos afectados por la erupción.

17. El alcance de la responsabilidad del FOGASA cuando la empresa abona parcialmente la indemnización

STSUD 16-6-26

El Tribunal Supremo determina cómo deben computarse los pagos realizados por una empresa insolvente al calcular la prestación indemnizatoria a cargo del FOGASA. El Fondo debe descontar las cantidades satisfechas por el empresario, tanto en situaciones de insolvencia sin concurso como en procedimientos concursales. Esta interpretación responde al carácter subsidiario de la responsabilidad del organismo y a la naturaleza unitaria de la indemnización. Por tanto, cuando lo abonado por la empresa alcanza o supera el límite legal de garantía, el FOGASA no está obligado a satisfacer cantidad adicional alguna por este concepto.

18. Errores en la carátula del recurso de casación: cuándo pueden provocar su archivo

Auto TS 24-6-26

El Tribunal Supremo analiza las consecuencias de presentar una carátula incorrecta al formalizar un recurso de casación para la unificación de doctrina. La Sala aclara que utilizar un modelo diferente al oficial no determina por sí solo la inadmisión, siempre que el documento contenga toda la información exigida. Sin embargo, la omisión de datos esenciales del recurso y la falta de subsanación dentro del plazo sí justifican su archivo. Tampoco basta con alegar un supuesto error informático si no se acredita ni se corrige el defecto en plazo. La resolución pone de relieve la importancia de cumplir tanto los requisitos formales como los plazos concedidos para su subsanación.

19. Certificado de antecedentes penales: ¿puede exigirse para trabajar como repartidor?

SAN cont-adm 8-7-26

Reviste especial importancia la especial naturaleza del trabajo, que implica acceder a domicilios particulares y manejar información de los clientes que puede revelar aspectos de su vida privada. El tribunal distingue entre consultar o tratar datos relativos a condenas

penales y recibir un certificado que únicamente acredita la ausencia de antecedentes. En este último caso, entiende que no resulta aplicable el régimen específico del artículo 10 RGPD sobre datos penales. Por ello, atendiendo a las características del puesto y a la finalidad de garantizar la seguridad en la contratación, anula la sanción impuesta a la empresa.

20. El crédito horario sindical debe computarse como tiempo de trabajo efectivo a efectos retributivos

STSJ Madrid 16-6-26

El crédito horario sindical constituye un permiso retribuido de libre disponibilidad para su titular, que solo exige preaviso y justificación genérica, amparado por una presunción de probidad destruible únicamente mediante prueba en contrario de uso abusivo. Al no haber exigido ni acreditado la empresa indicio alguno de mal uso, su decisión de suprimir el plus de nocturnidad cuando el crédito se ejercía en turno nocturno constituye una vulneración de la libertad sindical en su vertiente de indemnidad retributiva. Bajo el mismo razonamiento, la Sala extiende la condena al plus de incentivo vacacional, entendiendo que las horas de actividad sindical deben computarse como trabajadas para no penalizar económicamente el ejercicio de la función representativa.

21. Poder de dirección vs. acoso

STSJ Madrid 5-6-26

La reiteración de comunicaciones desautorizantes, la pérdida sustancial de funciones y el aislamiento profesional pueden constituir acoso laboral. No es necesario que existan insultos o expresiones vejatorias explícitas, siendo determinante la valoración conjunta y acumulada de las conductas. Cuando estas generan un entorno profesional hostil y afectan a la dignidad e integridad moral, dejan de quedar amparadas por el poder de dirección empresarial. La resolución también atribuye responsabilidad a la empresa por no haber prevenido adecuadamente la situación. El daño moral se valora atendiendo a la duración e intensidad del hostigamiento y a sus consecuencias sobre la persona trabajadora.

22. La accesibilidad cognitiva se incorpora a las relaciones laborales

RD 707/2026

El RD 707/2026, aplicable desde el 2 de enero de 2027, desarrolla por primera vez las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva y extiende sus efectos al ámbito de las relaciones laborales. La norma impone a las empresas medidas específicas en materia de formación, selección y contratación, sistemas de fichaje y comunicación con las personas trabajadoras con discapacidad intelectual. Asimismo, contempla la adaptación de documentos, reuniones, horarios, tiempos y cargas de trabajo, así como la implantación de apoyos y ajustes razonables. Además, se establecen medidas para facilitar la incorporación al puesto, incluida la figura de una persona de apoyo.

23. La negativa injustificada a una adaptación de jornada puede generar una indemnización por daños y perjuicios

STSJ Murcia 30-6-26

La negativa empresarial a una solicitud de adaptación de jornada para atender necesidades de conciliación debe apoyarse en razones objetivas, concretas y debidamente acreditadas. No resulta suficiente invocar de forma genérica dificultades de organización, supervisión o conectividad cuando estas no se vinculan a las circunstancias concretas de la persona trabajadora.

En el supuesto analizado, la ausencia de acreditación de necesidades organizativas o productivas que impidieran el teletrabajo solicitado determina el reconocimiento judicial de la medida. Además, la resolución considera que la denegación injustificada de la adaptación puede ocasionar un perjuicio indemnizable, aunque no se hayan acreditado gastos o daños materiales específicos. La Sala confirma así una indemnización de 6.000 euros, atendiendo a la demora en el ejercicio del derecho de conciliación y a las circunstancias familiares concurrentes.

24. La audiencia previa al despido disciplinario debe garantizar una posibilidad real y efectiva de defensa

STSJ Castilla y León 23-7-26

La Sala recuerda que este trámite tiene como finalidad permitir que la persona trabajadora pueda defenderse de los cargos formulados antes de que se adopte la decisión extintiva. Aunque el ordenamiento no establece un plazo mínimo concreto, la audiencia debe concederse durante un periodo razonable, atendiendo a las circunstancias y complejidad de cada caso. En el supuesto examinado, se considera suficiente el plazo concedido de un día, al tratarse de una imputación única, sencilla y claramente delimitada.

25. El incumplimiento del deber de negociación empresarial abre la puerta al teletrabajo solicitado

STSJ Navarra 26-06-26

Se reconoce a una trabajadora el derecho a prestar servicios en régimen de teletrabajo durante el 100 % de su jornada, tras constatar que la empresa incumplió el procedimiento previsto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. La Sala recuerda que, ante una solicitud de adaptación, la empresa no puede limitarse a recabar documentación y comunicar directamente su negativa, sino que debe abrir un verdadero proceso de negociación. La existencia de razones organizativas que pudieran justificar la denegación no exime del cumplimiento de este trámite, que debe desarrollarse de buena fe y permitir propuestas y contrapropuestas. Su omisión determina, con carácter general, que los tribunales acojan la medida solicitada.

26. El recargo de prestaciones exige al empresario agotar toda la diligencia preventiva exigible

STSJ Madrid 28-05-26

El TSJ de Madrid analiza la responsabilidad empresarial por falta de medidas de seguridad tras el accidente sufrido por una trabajadora al resbalar en un suelo mojado. La Sala considera insuficiente que la empresa hubiera evaluado genéricamente el riesgo y abonara un plus destinado a la adquisición de calzado adecuado, al entender que debía comprobar que el EPI reunía efectivamente las características exigibles. La sentencia recuerda que la

deuda de seguridad empresarial obliga a acreditar que se ha desplegado toda la diligencia exigible, incluso más allá de las obligaciones legales o reglamentarias.

27. La demora en la tramitación del protocolo antiacoso como vulneración de derechos fundamentales

STSJ Galicia 2-07-26

La tramitación tardía e ineficaz de una denuncia de acoso laboral puede constituir un incumplimiento empresarial susceptible de generar responsabilidad indemnizatoria. La sentencia destaca que la urgencia constituye un elemento esencial de los protocolos antiacoso y que su inobservancia puede vulnerar el derecho a la integridad moral de la persona trabajadora. Asimismo, rechaza que la situación de incapacidad temporal interrumpa el nexo causal o excluya la existencia de daño moral. La resolución subraya que las obligaciones empresariales no se limitan a investigar los hechos denunciados, sino que exigen una actuación diligente y preventiva.

28. La nueva jubilación flexible: impulso al envejecimiento activo y límites a la mejora de la pensión

RD 416/2026

El nuevo sistema modifica sustancialmente los efectos de las cotizaciones realizadas durante la jubilación flexible. Frente al régimen anterior, la regla general pasa a ser que dichas cotizaciones no incrementen posteriormente la cuantía de la pensión, salvo determinadas excepciones. La reforma, por tanto, facilita la continuidad de la actividad profesional tras la jubilación, pero limita la generación de nuevos derechos económicos derivados de las cotizaciones efectuadas durante este periodo.

29. Medidas laborales y de Seguridad Social ante la situación de emergencia en Ceuta

RDL 22/2026

Se introducen un conjunto de medidas extraordinarias en el ámbito laboral, tales como un régimen específico para los ERTE vinculados, directa o indirectamente, a los acontecimientos registrados desde el 30 de julio de 2026, con especialidades en materia de fuerza mayor y exoneración de cotizaciones, una prestación extraordinaria por cese de actividad para las personas trabajadoras autónomas afectadas por la reducción de la demanda, aplazamiento de determinadas cuotas a la Seguridad Social, así como se refuerzan las ayudas a la contratación y las bonificaciones aplicables en Ceuta y Melilla. Estas medidas, de carácter temporal, pretenden proporcionar mecanismos de protección tanto para las empresas y personas trabajadoras afectadas como para el mantenimiento de la actividad económica.

30. La garantía de indemnidad también protege frente a represalias por reclamaciones internas

STSUD 23-6-26

El Tribunal Supremo considera que una discrepancia manifestada por la persona trabajadora frente a una decisión empresarial puede constituir un indicio suficiente de vulneración de la garantía de indemnidad, aunque no haya mediado reclamación judicial o administrativa. Para ello, la oposición debe presentar una relevancia jurídica objetiva y exceder de una mera manifestación de disconformidad. La proximidad temporal entre dicha actuación y el despido adquiere especial importancia cuando la empresa no acredita una causa real y ajena a la reclamación.

Santiago Blanes Mompó.

Socio del Dpto. laboral de Tomarial Abogados y Asesores Tributarios