NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL

Octubre 2026

TOMARIAL
ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

ÍNDICE

1. La empresa no está obligada a facilitar un correo corporativo a toda la plantilla si ofrece medios alternativos de acceso 4

2. Se refuerzan las medidas de protección frente a la exposición laboral al amianto 4

3. Se endurecen los límites de exposición profesional al plomo y se fijan nuevos valores para los diisocianatos 5

4. La jurisdicción social es competente para decidir si las aportaciones a una mutualidad alternativa pueden computarse en el RETA 5

5. La aportación de un vehículo propio no excluye la laboralidad si no supera las 3,5 toneladas 6

6. La empresa puede reclamar al Estado los salarios de tramitación sin haber optado por la readmisión 6

7. La falta de investigación de un contagio no justifica por sí sola el recargo de prestaciones 7

8. Se amplía la protección laboral y económica para el cuidado de menores con enfermedades graves 7

9. Se modifica el cálculo de la incapacidad temporal y se incorporan nuevas situaciones protegidas 8

10. Se amplía la protección de las parejas de hecho y de los huérfanos víctimas de violencia contra la mujer 8

11. La subcontratación del reparto en plataformas digitales no constituye necesariamente una cesión ilegal de trabajadores 9

12. Los herederos no pueden reclamar una indemnización por enfermedad profesional si la acción ya había prescrito 9

13. El INSST contará con una sede electrónica propia para la realización de trámites y consultas 10

14. La falta de negociación empresarial puede determinar la concesión de la adaptación de jornada solicitada 10

15. La transparencia algorítmica exige informar sobre el uso de la inteligencia artificial en el trabajo 11

16. La violencia de género puede justificar la pensión de viudedad sin inscripción de la pareja de hecho 11

17. La obligación de reincorporarse tras el alta médica nace con su notificación a la persona trabajadora 12

18. El teletrabajo híbrido no obliga a compensar los desplazamientos al centro de trabajo..... 12

19. La deshidratación por esfuerzo físico y calor durante la jornada constituye accidente de trabajo..... 13

20. La falta de justificación médica de las ausencias no constituye necesariamente causa de despido disciplinario 13

21. La incapacidad temporal puede reconocerse cuando una cirugía estética provoca complicaciones médicas..... 14

22. El SEPE publica el modelo para cumplir las nuevas obligaciones de información laboral..... 14

23. ¿Puede la empresa cambiar unilateralmente el convenio colectivo aplicable? 14

24. Ley 4/2026: principales novedades en discapacidad y dependencia..... 15

25. ¿Puede el juez sustituir un despido por una sanción inferior?..... 15

1. La empresa no está obligada a facilitar un correo corporativo a toda la plantilla si ofrece medios alternativos de acceso

STS 22-9-26

El Tribunal Supremo considera que la empresa no tiene obligación de proporcionar una cuenta de correo corporativo a todos los trabajadores para realizar gestiones laborales a través de una plataforma interna, siempre que existan alternativas suficientes y accesibles. En el supuesto analizado, la plantilla podía acceder mediante una aplicación móvil, una dirección de correo electrónico o un sistema de token, sin necesidad de utilizar dispositivos o cuentas personales. El Tribunal entiende que este sistema respeta el principio de ajenidad en los medios, al no imponer al trabajador el uso de recursos propios. Por tanto, la centralización de los trámites de RRHH en una plataforma no obliga, por sí sola, a facilitar un correo corporativo a toda la plantilla.

2. Se refuerzan las medidas de protección frente a la exposición laboral al amianto

RD 846/2026

La nueva normativa actualiza las disposiciones mínimas de seguridad para los trabajos con riesgo de exposición al amianto y reduce el valor límite ambiental de exposición diaria de 0,1 a 0,01 fibras por centímetro cúbico. Entre las principales novedades, se amplían los supuestos de paralización inmediata de los trabajos cuando se detecten materiales con amianto no identificados y se refuerzan las medidas de protección, higiene y descontaminación de las personas trabajadoras. También se concretan las obligaciones relativas a los planes de trabajo, la comunicación de inicio de actividad y la formación específica, que deberá combinar contenidos teóricos y prácticos. Asimismo, se establecen nuevas reglas sobre la inscripción en el RERA y la conservación de la documentación empresarial y sanitaria.

3. Se endurecen los límites de exposición profesional al plomo y se fijan nuevos valores para los diisocianatos

RD 846/2026

La nueva normativa actualiza los valores límite de exposición a determinados agentes químicos, con especial incidencia en el plomo y los diisocianatos. Se reduce el límite ambiental de exposición al plomo y sus compuestos inorgánicos, así como el valor biológico permitido, estableciéndose además nuevos umbrales para la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras expuestas. También se refuerzan las obligaciones empresariales en materia de higiene personal, información sobre los resultados de la vigilancia sanitaria y formación, que deberá ser teórica y práctica. Por su parte, se fijan límites específicos para los diisocianatos, con valores transitorios hasta el 1 de enero de 2029, fecha en la que entrarán en vigor los límites definitivos.

4. La jurisdicción social es competente para decidir si las aportaciones a una mutualidad alternativa pueden computarse en el RETA

STSUD 15-9-26

El Tribunal Supremo declara que corresponde al orden social conocer de las reclamaciones que solicitan computar en el RETA los periodos de alta y las aportaciones realizadas a una mutualidad alternativa, cuando se pretende que sirvan para generar una futura pensión de jubilación. La controversia no afecta a actos de encuadramiento ni a la gestión recaudatoria, sino al reconocimiento de un eventual derecho prestacional de Seguridad Social. El Tribunal precisa que esta conclusión se refiere únicamente a la jurisdicción competente, sin prejuzgar si la pretensión puede prosperar por falta de acción u otros motivos. Asimismo, la nueva regulación que permite transferir voluntariamente determinados derechos económicos de estas mutualidades a la TGSS no modifica este criterio.

5. La aportación de un vehículo propio no excluye la laboralidad si no supera las 3,5 toneladas

STSUD 15-9-26

La utilización de un vehículo propio por un transportista no determina necesariamente que la relación con la empresa sea mercantil. La exclusión del ámbito laboral prevista para determinados transportistas no se extiende al transporte privado complementario, cuando la actividad se realiza como apoyo a la actividad principal de la empresa y no como servicio de transporte para terceros. En estos supuestos, si concurren las notas de dependencia, ajenidad y retribución, la relación tendrá carácter laboral. La aportación del vehículo solo puede desplazar esa calificación cuando su masa máxima autorizada supera las 3,5 toneladas, al adquirir el medio material un carácter predominante frente al trabajo personal. Por tanto, la propiedad de una furgoneta de menor tonelaje no impide reconocer la existencia de una relación laboral si el trabajador está sujeto a horarios, turnos e instrucciones empresariales.

6. La empresa puede reclamar al Estado los salarios de tramitación sin haber optado por la readmisión

STSJ Madrid 16-7-26

El derecho empresarial a reclamar al Estado los salarios de tramitación no exige que la empresa haya optado por la readmisión del trabajador ni que esta se haya llevado a efecto. Para reconocer la legitimación de la empresa, basta con que la sentencia que declara la improcedencia sea firme, se haya superado el plazo legal de 90 días hábiles y los salarios hayan sido efectivamente abonados. El TSJ considera que una norma reglamentaria no puede añadir requisitos que no contempla la regulación legal. Asimismo, establece que el plazo de un año para ejercitar la reclamación comienza a computarse desde el pago efectivo o la puesta a disposición de las cantidades al trabajador, y no desde su consignación.

7. La falta de investigación de un contagio no justifica por sí sola el recargo de prestaciones

STSJ Extremadura 4-9-26

El reconocimiento de una enfermedad profesional y la falta de investigación empresarial del contagio no determinan automáticamente la imposición del recargo de prestaciones. Para aplicarlo, es necesario acreditar un incumplimiento concreto de las obligaciones preventivas y que este haya tenido relación causal con el daño sufrido por la persona trabajadora. La omisión de comunicar o investigar la enfermedad constituye un incumplimiento formal, pero no permite presumir que las medidas de protección fueran insuficientes o inadecuadas en el momento de la exposición. Por tanto, atendiendo a la naturaleza sancionadora del recargo, no basta con invocar sospechas o deficiencias formales: debe identificarse la medida preventiva omitida y probar su conexión con el contagio.

8. Se amplía la protección laboral y económica para el cuidado de menores con enfermedades graves

RDL 31/2026

El RDL 31/2026 introduce modificaciones en la prestación económica y en la reducción de jornada destinadas al cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, con efectos desde el 23 de octubre de 2026. Entre las principales novedades, deja de ser imprescindible el ingreso hospitalario cuando el menor precise un tratamiento médico de intensidad equivalente. También se permite prolongar excepcionalmente la prestación más allá de los 26 años si concurren determinados requisitos de discapacidad o dependencia y necesidad de cuidados. Asimismo, ambos progenitores o cuidadores podrán acceder a la prestación y a la reducción de jornada de forma simultánea o alternativa, siempre que cumplan las condiciones exigidas. Por último, se amplían los supuestos de mantenimiento de la reducción de jornada y se elimina la posibilidad general de que la empresa limite su disfrute simultáneo por ambos cuidadores respecto de una misma persona causante.

9. Se modifica el cálculo de la incapacidad temporal y se incorporan nuevas situaciones protegidas

RDL 31/2026

El RDL 31/2026 introduce cambios en la regulación de la prestación por incapacidad temporal, aplicables a los procesos iniciados a partir del 1 de diciembre de 2026. Entre las novedades, se modifica el cálculo de la base reguladora, tomando como referencia una base de cotización distinta a la utilizada hasta ahora. Asimismo, se incorporan dos nuevas situaciones especiales de IT por contingencias comunes: las patologías limitantes derivadas de trastornos menopáusicos y las lesiones ocasionadas por violencia de género. En ambos supuestos se reconoce la prestación desde el día siguiente a la baja médica, sin exigir un periodo mínimo de cotización, con porcentajes del 60 % y del 75 % de la base reguladora según la duración del proceso. También se introducen ajustes en las restantes situaciones especiales de IT y se extiende esta protección a determinados regímenes especiales.

10. Se amplía la protección de las parejas de hecho y de los huérfanos víctimas de violencia contra la mujer

RDL 31/2026

El RDL 31/2026 introduce modificaciones en las prestaciones de viudedad y orfandad, con efectos desde el 21 de octubre de 2026. En materia de viudedad, se flexibilizan los requisitos de acceso para las parejas de hecho con hijos en común, para las que bastará acreditar dos años de convivencia mediante empadronamiento, sin necesidad de inscripción registral o documento público. Asimismo, se establece un régimen transitorio que permite solicitar la prestación a quienes no pudieron acceder a ella conforme a la normativa anterior. En cuanto a la orfandad, se eleva la cuantía mínima de la pensión hasta el doble del SMI mensual en supuestos de violencia contra la mujer y se crea una nueva prestación para los hijos que no reúnan los requisitos para obtener la pensión. Además, se garantiza la conservación de estas prestaciones, aunque los beneficiarios sean posteriormente adoptados.

11. La subcontratación del reparto en plataformas digitales no constituye necesariamente una cesión ilegal de trabajadores

STS 9-9-26

La subcontratación del servicio de reparto no implica cesión ilegal cuando la empresa contratista cuenta con una organización propia y asume efectivamente la dirección del trabajo. El uso del software de la plataforma, la fijación de estándares de calidad y tiempos de entrega o la utilización de su imagen corporativa no son suficientes, por sí solos, para apreciar una puesta a disposición de trabajadores. Lo determinante es quién ejerce las facultades empresariales esenciales, como la contratación, organización de turnos, gestión de descansos y régimen disciplinario. Si la contratista dispone de mandos propios, organiza el servicio y asume los riesgos derivados de su ejecución, debe considerarse que desarrolla una actividad autónoma y no que se limita a suministrar mano de obra.

12. Los herederos no pueden reclamar una indemnización por enfermedad profesional si la acción ya había prescrito

STSJ Navarra 17-9-26

El fallecimiento de una persona trabajadora no impide que sus herederos ejerciten las acciones indemnizatorias que formen parte de la herencia, siempre que no se hayan extinguido previamente. El TSJ de Navarra considera que la reclamación de daños y perjuicios por enfermedad profesional está sujeta al plazo de prescripción de un año, cuyo cómputo comienza cuando el trabajador conoce el alcance de sus lesiones y su posible origen laboral. En el supuesto analizado, la firmeza de la resolución que había descartado la contingencia profesional determinó el inicio del plazo. La aparición posterior de estudios científicos que relacionaban la exposición a determinadas sustancias con la enfermedad no permitió reabrirlo, al no aportar elementos individualizados que modificasen el conocimiento previo del perjudicado.

13. El INSST contará con una sede electrónica propia para la realización de trámites y consultas

INSST Resol 7-10-26

Se crea la sede electrónica del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), con el objetivo de facilitar las relaciones electrónicas con la ciudadanía y centralizar el acceso a sus servicios y procedimientos administrativos. La plataforma ofrecerá información sobre trámites, sistemas de identificación y firma, normativa aplicable y mecanismos de presentación de solicitudes, quejas y sugerencias. Su funcionamiento deberá ajustarse a los principios de accesibilidad, transparencia, seguridad e interoperabilidad exigibles a las sedes electrónicas de la Administración. Aunque la dirección electrónica ya está habilitada, su puesta en funcionamiento deberá producirse, como máximo, antes del 19 de abril de 2027, incorporándose progresivamente los distintos formularios y procedimientos disponibles.

14. La falta de negociación empresarial puede determinar la concesión de la adaptación de jornada solicitada

STSUD 9-9-26

El Tribunal Supremo recuerda que las solicitudes de adaptación de jornada por motivos de conciliación exigen un proceso de negociación efectivo y de buena fe entre empresa y persona trabajadora. No basta con solicitar información adicional o comunicar una denegación motivada por razones organizativas, sino que deben plantearse alternativas y contrapropuestas. La omisión de este trámite no constituye una mera irregularidad formal, sino que puede determinar que se conceda judicialmente la adaptación en los términos solicitados. Esta consecuencia solo se excluye cuando la medida propuesta resulte manifiestamente irrazonable o desproporcionada atendiendo a las necesidades de conciliación y a las circunstancias organizativas o productivas de la empresa.

15. La transparencia algorítmica exige informar sobre el uso de la inteligencia artificial en el trabajo

AEPD Advertencia AI-00009-2026

La AEPD advierte de la necesidad de garantizar la transparencia en el uso de sistemas de inteligencia artificial aplicados a la gestión laboral, especialmente en procesos de selección y movilidad interna. La resolución recuerda que las empresas deben adoptar medidas que permitan acreditar la licitud, necesidad y proporcionalidad del tratamiento de datos personales. Asimismo, la intervención humana en las decisiones debe ser efectiva y no limitarse a una mera formalidad. La información facilitada debe adaptarse a cada destinatario y diferenciar las obligaciones frente a la persona trabajadora y la representación legal de la plantilla. Todo ello exige una gestión preventiva y documentada de los riesgos asociados al uso de algoritmos en el ámbito laboral.

16. La violencia de género puede justificar la pensión de viudedad sin inscripción de la pareja de hecho

STSJ Extremadura 1-9-26

La falta de inscripción registral de la pareja de hecho no impide reconocer la pensión de viudedad cuando se acredita que la violencia de género imposibilitó formalizar la relación. El TSJ de Extremadura reconoce este derecho a una mujer que convivió durante más de veinte años con su pareja, con quien tenía una hija en común, y que sufrió amenazas y maltrato psicológico. La resolución considera que la ausencia de formalización no obedeció a una decisión libre, sino a una situación de miedo y sometimiento. Así, admite que la convivencia y las circunstancias acreditadas permiten justificar la existencia de la relación. No obstante, esta excepción exige probar tanto la convivencia estable como la relación directa entre la violencia sufrida y la imposibilidad de cumplir el requisito formal.

17. La obligación de reincorporarse tras el alta médica nace con su notificación a la persona trabajadora

STSJ Catalunya 15-6-26

La falta de comunicación del alta médica impide considerar injustificadas las ausencias al trabajo y fundamentar en ellas un despido disciplinario procedente. El TSJ de Cataluña analiza el caso de una trabajadora cuyo contrato fue extinguido tras no reincorporarse después de que el INSS acordara su alta, sin que constara que hubiera recibido la notificación correspondiente. La resolución distingue entre la improcedencia del despido, por falta de justificación suficiente, y su posible nulidad por discriminación vinculada al estado de salud. En este caso, descarta la vulneración de derechos fundamentales al apreciar una justificación empresarial ajena a la enfermedad. En consecuencia, declara la improcedencia del despido.

18. El teletrabajo híbrido no obliga a compensar los desplazamientos al centro de trabajo

STSJ Catalunya 25-6-26

El TSJ de Cataluña aclara que los gastos de desplazamiento entre el domicilio del trabajador y el centro de trabajo no deben abonarse como dietas cuando se trata de traslados habituales para acudir presencialmente al puesto. En el caso analizado, el trabajador alternaba tres días de trabajo presencial en Soria con dos días de teletrabajo desde su domicilio en Vilafranca del Penedès. La resolución distingue estos desplazamientos ordinarios de los traslados temporales por necesidades del servicio previstos en el convenio colectivo. Por tanto, los gastos de kilometraje, alojamiento y manutención deben ser asumidos por el trabajador, salvo que exista un pacto que establezca lo contrario.

19. La deshidratación por esfuerzo físico y calor durante la jornada constituye accidente de trabajo

STSJ Sevilla 23-07-26

La lesión sufrida durante la jornada laboral como consecuencia de un esfuerzo físico intenso y la exposición al calor puede calificarse como accidente de trabajo. Así lo confirma el TSJ de Sevilla, al considerar acreditada la relación entre la deshidratación padecida por un trabajador de la construcción y las condiciones en las que desarrollaba su actividad.

La resolución recuerda que opera la presunción de laboralidad de las lesiones producidas en tiempo y lugar de trabajo, salvo que se demuestre suficientemente la inexistencia de vínculo causal. Asimismo, las patologías previas no excluyen esta calificación cuando no consta que hayan provocado la lesión. Por ello, se confirma el origen profesional de la incapacidad temporal y se desestima el recurso interpuesto por la mutua.

20. La falta de justificación médica de las ausencias no constituye necesariamente causa de despido disciplinario

STSJ Madrid 14-7-26

La insuficiencia de la documentación aportada para justificar las ausencias por enfermedad no permite apreciar, por sí sola, fraude, deslealtad o simulación de enfermedad. La resolución considera que estos hechos no revisten la gravedad necesaria para justificar el despido disciplinario, al no quedar acreditada una conducta fraudulenta. No obstante, las ausencias pueden sancionarse conforme a la tipificación prevista en el convenio colectivo aplicable. Su calificación como falta muy grave exige circunstancias adicionales, como la existencia de perjuicios para la empresa o para el público.

21. La incapacidad temporal puede reconocerse cuando una cirugía estética provoca complicaciones médicas

STSJ Las Palmas 10-9-26 y STSJ Aragón 17-7-26

La prestación por incapacidad temporal no cubre, con carácter general, el periodo ordinario de recuperación de una intervención estética voluntaria, pero sí puede reconocerse cuando aparecen complicaciones que requieren asistencia sanitaria específica. Así lo consideran los TSJ de Las Palmas y Aragón en dos supuestos relacionados con intervenciones estéticas.

En uno de ellos, la apertura de la herida quirúrgica y la acumulación persistente de líquido exigieron curas y drenajes durante varias semanas. En el otro, el deterioro de unas prótesis mamarias implantadas años atrás hizo necesario sustituirlas por motivos médicos. Ambas resoluciones distinguen la recuperación habitual de una operación de las alteraciones de salud que justifican la protección por incapacidad temporal.

22. El SEPE publica el modelo para cumplir las nuevas obligaciones de información laboral

Las empresas ya disponen del modelo elaborado por el SEPE para cumplir con las nuevas exigencias de información sobre las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

El formulario responde a las novedades introducidas por el RD 723/2026, aplicables desde el 5 de octubre de 2026, que incorpora parcialmente al ordenamiento español la Directiva (UE) 2019/1152 y deja sin efecto el anterior RD 1659/1998.

23. ¿Puede la empresa cambiar unilateralmente el convenio colectivo aplicable?

SAN 19-6-26

El cambio del convenio colectivo que viene regulando las condiciones de trabajo de un colectivo no puede imponerse sin más por decisión empresarial.

Cuando la sustitución afecta de forma relevante a materias como salario, jornada, vacaciones o clasificación profesional, debe seguirse el procedimiento previsto para las

modificaciones sustanciales de carácter colectivo, salvo que el cambio de convenio venga impuesto por una norma legal.

24. Ley 4/2026: principales novedades en discapacidad y dependencia

L 4/2026

La Ley 4/2026 introduce importantes cambios en materia de discapacidad, dependencia, empleo y protección social, con efectos a partir del 23 de octubre de 2026.

Entre las principales novedades destaca la ampliación de los ajustes razonables a determinados familiares y personas cuidadoras de personas con discapacidad, así como la incorporación expresa de la discriminación por asociación en el ámbito laboral.

También se modifica la regulación de los centros especiales de empleo, que pasan a denominarse empresas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, reforzándose las garantías laborales de sus trabajadores.

La norma introduce además cambios relevantes en la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, incluyendo nuevos supuestos de mantenimiento de la reducción de jornada y compatibilidad con la escolarización.

Se reconocen nuevos derechos para las personas cuidadoras principales y se establecen requisitos específicos para quienes desarrollen actividades con contacto habitual con personas con discapacidad o en situación de dependencia.

Finalmente, se crea la figura de la persona facilitadora procesal para garantizar la participación efectiva de las personas con discapacidad en los procedimientos judiciales.

25. ¿Puede el juez sustituir un despido por una sanción inferior?

STSUD 1-7-26

La elección de la sanción disciplinaria corresponde a la empresa cuando la conducta está acreditada y encaja en una falta muy grave sancionada con despido por el convenio colectivo. El control judicial debe centrarse en comprobar la correcta calificación de los hechos y su adecuación al régimen disciplinario aplicable. La aplicación de la teoría

gradualista no permite sustituir el despido por una sanción inferior cuando el convenio no establece criterios específicos para graduar la medida. Solo cabría modular la sanción cuando el propio convenio colectivo contemple reglas que permitan escoger entre distintas medidas disciplinarias.

Santiago Blanes Mompó.

Socio del Dpto. laboral de Tomarial Abogados y Asesores Tributarios