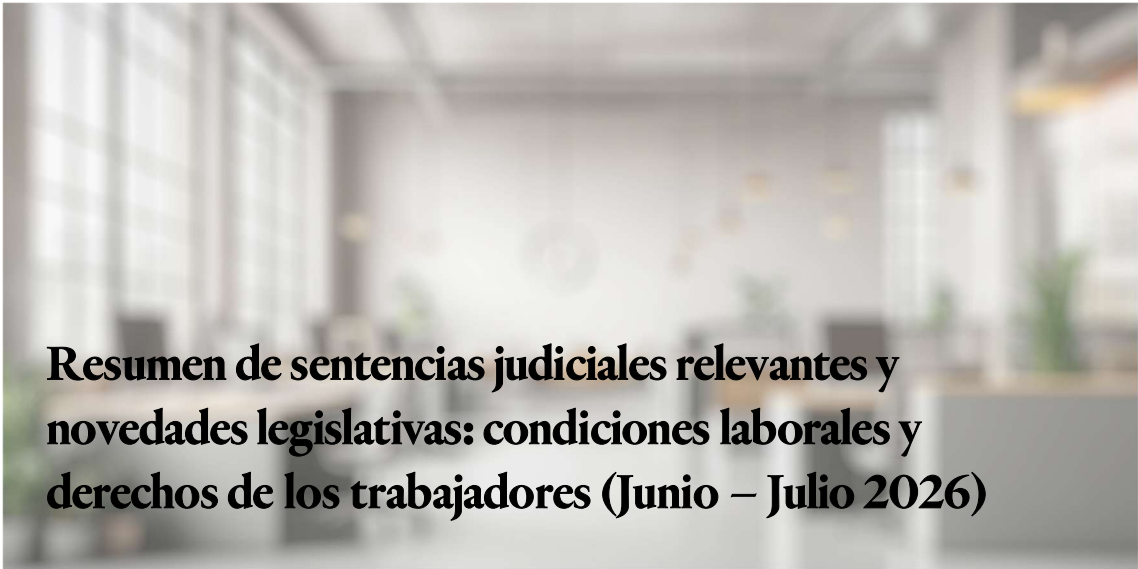


RocaJunyent Informa

Departamento de Derecho Laboral
Junio y julio de 2026



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

En esta alerta informativa, ofrecemos un resumen de varias sentencias judiciales recientes que abordan cuestiones clave en el ámbito laboral. Estas decisiones, emitidas por el Tribunal Supremo y el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, tratan temas relativos al cálculo del plus de asistencia en situaciones de ausencias justificadas e injustificadas, la posibilidad de retractarse de una decisión de baja voluntaria comunicada, y el abono de los días de ausencia injustificada cuando se despiden disciplinariamente a una persona como consecuencia de tales ausencias, entre otras cuestiones. A través de estas sentencias se perfilan importantes implicaciones para empresas y personas trabajadoras, así como las interpretaciones actuales de la normativa laboral en España. Asimismo, se hace mención de las principales novedades legislativas en materia laboral introducidas recientemente.

Novedades jurisprudenciales

[Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de mayo de 2026 \(rec. núm. 155/2025\)](#)

El Tribunal Supremo analiza el convenio colectivo de una empresa que establecía el abono de una prima de asistencia al trabajo, incluyendo dentro del devengo los días del mes que corresponden a (i) días de trabajo efectivo, (ii) días de descanso compensatorio, y (iii) días de vacaciones. En cambio, según el propio convenio, existía un porcentaje de reducción de la prima para el caso en que hubiese ausencias (i) injustificadas, (ii) ausencias justificadas, incluido el disfrute de permisos retribuidos, así como por (iii) incapacidad temporal. El porcentaje de reducción no se aplicaba para las ausencias por disfrute del crédito sindical.

El Tribunal Supremo entiende que la reducción de la prima derivada de las situaciones de suspensión contractual por incapacidad temporal (tanto contingencias comunes como profesionales) es conforme a Derecho, dado que en situación de incapacidad temporal no se devenga salario. Por tanto, la prima de actividad no se devenga durante los días en que el contrato permanece en suspensión por incapacidad temporal, si bien con la matización de que dentro de ese periodo de suspensión no puede computarse ningún día de vacaciones.

Respecto de los permisos legalmente retribuidos, el Tribunal Supremo concluye que la prima de asistencia es un concepto salarial que se vincula a la actividad laboral ordinaria, por lo que forma parte del mínimo retributivo que debe respetarse en el caso de permisos legalmente configurados como retribuidos, indisponible por convenio colectivo. Por tanto, las personas trabajadoras tienen derecho a percibir la prima de asistencia cuando disfruten de un permiso previsto legalmente como retribuido.

[Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de junio de 2026 \(rec. núm. 3229/2025\)](#)

El Tribunal Supremo analiza la validez y los efectos de la retractación de una baja voluntaria comunicada el mismo día del preaviso, así como la eficacia de un despido disciplinario *ad cautelam* por ausencias injustificadas tramitado de forma simultánea a la baja. En concreto, el 3 de julio de 2023 a las 10:48 horas, mientras estaba de vacaciones, el trabajador notificó por email su voluntad de dimitir con fecha de efectos de 18 de julio. A las 15:09 horas del 3 de julio, firmó con la empresa el acuerdo de baja voluntaria. Sin embargo, esa misma tarde a las 18:24 horas, envió un nuevo correo retractándose de su renuncia e indicando que su intención era solicitar una baja médica. El trabajador debía reincorporarse de sus vacaciones el 10 de julio, pero no acudió a su puesto ni aportó baja médica ni justificación alguna desde ese día hasta el 18 de julio. Llegado el 18 de julio, la empresa le comunicó por burofax la tramitación de su baja voluntaria en la Seguridad Social y, de forma cautelar y subsidiaria, acordó su despido disciplinario al amparo del artículo 54.2.a) del Estatuto de los Trabajadores por dichas faltas de asistencia injustificadas.

El Tribunal Supremo inadmite el recurso de la empresa y confirma la improcedencia del despido. Por un lado, reitera su doctrina (STS de 28 de octubre de 2014) sobre el

derecho del trabajador a retractarse de su dimisión durante el preaviso si no genera perjuicios a la empresa. Por otro lado, la Sala determina que el despido disciplinario por ausencias injustificadas no puede ser analizado en casación porque la propia empresa omitió articular esta pretensión o motivo de defensa en la fase de instancia y en su recurso de suplicación, dejando la cuestión fuera del debate procesal.

La reconsideración de la dimisión por parte del empleado, siempre que se efectúe formalmente dentro del periodo de preaviso, anula la eficacia de la baja voluntaria previa y obliga a mantener la relación laboral. Por ello, si la empresa ignora esta retractación oportuna y cursa la baja en la Seguridad Social al vencer el plazo, incurre de forma directa en un despido improcedente, a menos que logre probar un perjuicio directo y cierto derivado de dicho cambio de postura, como haber completado ya la contratación de un sustituto.

Asimismo, este fallo deja una lección procesal clave respecto a los despidos disciplinarios *ad cautelam* por ausencias injustificadas acumuladas tras la retractación: aunque tales faltas de asistencia puedan constituir un incumplimiento grave, la empresa está obligada a invocarlas y defenderlas formalmente como causa subsidiaria de oposición en el proceso judicial desde la primera instancia. Si no las articula correctamente en la vía judicial, los tribunales omitirán su valoración y no podrán utilizarlas para convalidar la procedencia del cese.

Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de julio de 2026 (rec. núm. 131/2025)

En esta sentencia el Supremo resuelve el recurso de casación interpuesto por el Grupo RACC contra la sentencia de la Audiencia Nacional que había declarado nula la reducción del porcentaje de teletrabajo aplicable a los trabajadores con discapacidad (del 100% al 75% de la jornada en formato teletrabajo). La Audiencia Nacional fundamentó la nulidad en que la empresa había adoptado la medida sin seguir el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 ET, esto es, sin tramitar el preceptivo periodo de consultas. El Tribunal Supremo corrige este pronunciamiento.

En concreto, la Sala establece que la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia es norma especial respecto del Estatuto de los Trabajadores y desplaza la aplicación del artículo 41 ET en esta materia. En este contexto, de acuerdo con el artículo 8.1 de dicha Ley, cualquier modificación de las condiciones pactadas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, debe ser objeto de acuerdo entre la empresa y el trabajador individualmente, por escrito y con carácter previo a su aplicación.

Lo anterior supone que la negociación en este ámbito reside siempre en el ámbito individual, con independencia del número de trabajadores afectados, y que no cabe acudir al procedimiento colectivo del artículo 41 ET ni imponer la modificación unilateralmente, aunque concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (causas ETOP). En consecuencia, la nulidad no puede declararse con carácter general por la ausencia de periodo de consultas, sino únicamente respecto de

los trabajadores concretos que no prestaron su consentimiento individual a la modificación. En definitiva, el Tribunal Supremo ha determinado que cualquier modificación del porcentaje de teletrabajo pactado requiere el acuerdo individual y escrito de cada trabajador afectado, sin que exista otra vía válida para imponerla.

Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de julio de 2026 (rec. núm. 2476/2025)

El Tribunal Supremo valora en esta sentencia la demanda de tutela de derechos fundamentales presentada por un trabajador contra CaixaBank, S.A. El trabajador, de 52 años, se acogió voluntariamente a las condiciones de un despido colectivo (ERE). El acuerdo de dicho ERE establecía distintas condiciones de extinción en función de la edad de las personas afectadas. En lo que afecta a este caso, las condiciones de extinción de las personas de 54 a 62 años eran superiores a las que se acogió el trabajador que presenta la acción de tutela de derechos fundamentales. Por ello, en su demanda entendía que existía una discriminación por razón de edad y solicitaba las diferencias indemnizatorias (32.074'49€), el reconocimiento de las coberturas complementarias y 30.000€ por los daños morales. En Instancia se desestimó la demanda. En suplicación, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía estimó el recurso del trabajador.

En su sentencia el Tribunal Supremo, desestima el recurso de casación en unificación de doctrina presentado por la empresa. En primer lugar, entiende que no ha habido incongruencia omisiva por parte del Tribunal Superior de Justicia por no pronunciarse expresamente sobre el valor liberatorio del finiquito firmado por el trabajador, ya que entiende que rechazó tácitamente el argumento de la empresa al estimar la vulneración del derecho fundamental del trabajador. En segundo lugar, desestima la inadecuación del procedimiento y la caducidad de la acción planteada por la empresa, que entendía que la acción era de despido y no de vulneración de derechos fundamentales. El Tribunal Supremo entiende que, en la medida en que la demanda del trabajador no pide la nulidad de la extinción, sino las diferencias entre la indemnización recibida por su parte y la que hubiese percibido de tener 54 años o más, el lucro cesante, por entender que es una discriminación por razón de edad, la fuerza atractiva del procedimiento de despido decae. En consecuencia, entiende que el cauce procesal instado es el adecuado. En tercer lugar, entiende que hay una falta de contradicción en lo que se refiere al fondo del asunto: la existencia o no de discriminación por razón de edad. Por ello, no se pronuncia al respecto. En consecuencia, la trascendencia de este pronunciamiento se debe a que en caso de que una persona trabajadora adherida voluntariamente a un ERE entienda que las condiciones del mismo son discriminatorias, puede tramitar la acción a través del proceso de tutela de derechos fundamentales.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 18 de junio de 2026 (rec. núm. 5609/2025)

En esta sentencia el Tribunal de Justicia de Cataluña se aparta del criterio que venía sosteniendo el Tribunal Supremo respecto al abono de los días de ausencia injustificada, fallando en contra de dicho descuento salarial. En concreto, el Tribunal resuelve el

recurso de suplicación interpuesto por un conductor de ambulancias contra la sentencia que había declarado procedente su despido disciplinario. En el supuesto, tras agotar el plazo máximo de incapacidad temporal y recibir el alta médica, la empresa asignó al trabajador un puesto adaptado a sus limitaciones funcionales, y ante su negativa a incorporarse, le despidió por ausencias injustificadas. Tanto el Tribunal de Instancia como el Tribunal Superior de Justicia confirman la procedencia del despido, al considerar acreditadas las ausencias y apreciar que la conducta del trabajador respondía a una estrategia para forzar la extinción indemnizada del contrato.

La cuestión de mayor interés que se plantea en la sentencia es en relación con la reclamación de cantidad acumulada, que la sentencia de instancia había omitido resolver. La empresa no había abonado los salarios correspondientes al periodo de inasistencia, entendiendo que las ausencias le dispensaban de hacerlo. El Tribunal Superior de Justicia rechaza este planteamiento, pues razona que durante ese periodo el contrato estaba vigente y no concurría ninguna causa legal de suspensión, por lo que la obligación de abonar el salario subsistía con independencia de que el trabajador no hubiera prestado servicios. A ello añade que las ausencias injustificadas ya desplegaron sus efectos al servir de causa del despido, y que negar adicionalmente el salario devengado equivaldría a sancionar los mismos hechos dos veces. Por ello, se condena al abono de los salarios del periodo de ausencias y a las vacaciones devengadas durante la incapacidad temporal y no disfrutadas, incrementadas con el 10% de interés moratorio. En resumen, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña estima que los días de ausencia injustificada deben abonarse, aunque hayan servido de causa para un despido procedente. A su juicio, utilizar las mismas ausencias también para justificar el impago equivale a sancionar dos veces los mismos hechos.

Novedades legislativas

[Reglamento \(UE\) 2026/1744 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de julio de 2026, por el que se modifican los Reglamentos \(UE\) 2024/1689, \(UE\) 2018/1139 y \(UE\) 2023/1230 en lo que respecta a la simplificación de la aplicación de normas armonizadas en materia de inteligencia artificial \(Ómnibus digital sobre IA\) \(Texto pertinente a efectos del EEE\)](#)

El Reglamento Ómnibus digital sobre IA modifica algunos aspectos del Reglamento sobre Inteligencia Artificial (RIA) aprobado por parte de la Unión Europea. En lo que se refiere al impacto de esta normativa en el plano laboral, las principales implicaciones son las siguientes:

1. Se retrasa hasta diciembre de 2027 las obligaciones para los sistemas de IA calificados de “alto riesgo”, entre los que se incluyen los sistemas de IA utilizados para tomar decisiones laborales. Inicialmente, estaba previsto que estas obligaciones fuesen aplicables a partir de agosto de 2026.

2. Se modifica el artículo 4 del RIA, que establecía una obligación intensa de “alfabetización” (formación) en materia de IA para las empresas respecto de las personas trabajadoras. El Ómnibus digital obliga a adoptar medidas de apoyo para el desarrollo de la alfabetización, lo que puede entenderse como una reducción en dicha obligación.
3. Se amplían las situaciones por las cuales se pueden tratar categorías especiales de datos personales con la finalidad de detectar y corregir los sesgos en los sistemas de IA, imponiéndose no solo a los proveedores de sistemas de IA, sino también a los responsables del despliegue (las empleadoras).

Real Decreto 607/2026, de 22 de julio, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

El Consejo de Ministros ha aprobado, el 21 de julio de 2026, el nuevo Real Decreto 607/2026, que sustituye íntegramente al Real Decreto 1435/1985 y regula la relación laboral especial de artistas en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como del personal técnico y auxiliar. La norma entrará en vigor a los diez meses de su publicación en el BOE, esto es, en mayo de 2027. Las principales novedades que introduce el nuevo RD son:

- Deberá designarse un coordinador de intimidad (obligatorio) en producciones con escenas de sexo simulado, desnudez, violencia sexual simulada o contacto físico intenso, con funciones reforzadas cuando participen menores.
- Se regula por primera vez el trabajo artístico de menores de 16 años, con autorización administrativa obligatoria, límites de jornada, descansos y trabajo nocturno por franjas de edad.
- Se establecen mejoras en jornada y retribución. En concreto, los ensayos, preproducción, postproducción y promoción bajo dirección empresarial computarán como tiempo de trabajo efectivo. Se obliga a comunicar por escrito y con antelación los planes de trabajo, y las cantidades por cesión de derechos de propiedad intelectual deberán constar de forma diferenciada en nómina.
- Se excluye del Real Decreto la regulación de la IA generativa, por afectar a derechos fundamentales (imagen, voz e interpretación) y, por ende, requerir ley orgánica.

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.

Este RDL desbloquea la jubilación parcial anticipada del personal laboral de las Administraciones Públicas, paralizada en la práctica desde la reforma del RDL 11/2024,

que exigía la formalización simultánea de un contrato de relevo indefinido y a tiempo completo (incompatible con los plazos y principios de acceso al empleo público).

La norma mantiene la exigencia del contrato de relevo, pero articula un sistema gradual y flexible: como regla general, la jubilación parcial se vincula a un contrato fijo previamente formalizado en una oferta de empleo público; si no es posible la simultaneidad inmediata, cabe contratar temporalmente a un relevista hasta que se resuelva el proceso selectivo. Existe un régimen transitorio hasta el 1 de abril de 2027 para facilitar la adaptación de las Administraciones.

La norma prevé también la revisión de las indemnizaciones por residencia del personal del sector público estatal destinado en Illes Balears, concretada mediante la Orden PJC/683/2026, de 7 de julio.

Otras novedades

[Orden PJC/654/2026, de 29 de junio, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de junio de 2026, por el que se aprueba la segunda prórroga del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de la fabricación de vehículos de motor \(..\)](#)

Con esta Orden se aprueba la segunda prórroga del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de fabricación de vehículos de motor (artículo 47 bis ET), permitiendo a las empresas del sector seguir recurriendo a reducciones de jornada y suspensiones de contratos con cobertura del SEPE durante la transición hacia la movilidad eléctrica.

[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.](#)

Esta Orden amplía los colectivos obligados a recibir notificaciones exclusivamente por vía electrónica a través de la SEDESS, extendiendo la obligación ya existente para perceptores de prestaciones por nacimiento/cuidado de menor y riesgo durante el embarazo y lactancia, a los solicitantes y perceptores de prestaciones por incapacidad temporal, incapacidad permanente y lesiones permanentes no incapacitantes. Se garantiza asistencia presencial en los CAISS para quienes tengan dificultades de acceso digital.

[Boletín 08/2026 de Noticias RED de la Tesorería General de la Seguridad Social \(TGSS\) de 14 de julio de 2026](#)

En este Boletín, la TGSS confirma su cambio de criterio administrativo en relación con la cotización de la falta de respeto del preaviso de 15 días contemplado en el artículo 53 ET. Hasta ahora, la TGSS consideraba estos pagos como indemnizatorios y, por tanto, exentos de cotización. Sin embargo, tras reconsiderarlo, ha concluido que el preaviso tiene una naturaleza próxima al salario. Por ello, entiende que estas cantidades deben de ser objeto de cotización en las liquidaciones complementarias que correspondan.

Asimismo, se establece que el momento del devengo de estas cantidades es el momento del cese de la relación laboral. Por tanto, es obligatorio comunicar estos importes como “incluidos” en la base de cotización utilizando el código CRA 0054. El concepto retributivo CRA 0054 pasa a denominarse “INDEM. DESPIDO/CANTIDADES FALTA PREAVISO” tanto en el Manual de conceptos retributivos como en las claves de conceptos (T-84). Toda extinción por causas objetivas donde no se respete el preaviso legal conllevará, por tanto, coste de Seguridad Social sobre dicha cuantía.

En caso de querer solucionar alguna duda o ampliar su conocimiento sobre alguna de estas materias puede poner en contacto con:



Mª José Sánchez García
mj.sanchez@rocjunyent.com



Alberto Novoa Mendoza
a.novoa@rocjunyent.com



Mª Rosa Rodríguez Gutiérrez
r.rodriguez@rocjunyent.com



Albert Martínez Rodríguez
a.martinezr@rocjunyent.com



Pilar Baltar Fillol
p.baltar@rocjunyent.com

Comité editorial: [Rubén González Rodríguez](#) y [Juan Peña Moncho](#)