

RocaJunyent Informa

Departamento de Derecho Laboral
septiembre de 2026



Resumen de sentencias judiciales relevantes y novedades legislativas: condiciones laborales y derechos de los trabajadores (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, tratan temas relativos a la vulneración de la garantía de indemnidad en un despido disciplinario, la calificación como tiempo de trabajo efectivo del tiempo de guardia, los límites a la modificación unilateral del porcentaje de teletrabajo de las personas trabajadoras con discapacidad, y los efectos del incumplimiento empresarial de la obligación de abrir el proceso negociador ante una solicitud de adaptación de jornada por conciliación de la vida familiar y laboral, 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.

rocajunyent.com

RocaJunyent

Esta Alerta tiene un objetivo meramente informativo y no supone asesoramiento jurídico de ningún tipo.

Novedades jurisprudenciales

[Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de junio de 2026 \(rec. núm. 2521/2025\)](#)

El Tribunal Supremo analiza un supuesto en el que una trabajadora de una peluquería canina impugna la carta de despido disciplinario entregada el 17 de julio de 2019. Junto con la entrega de la carta de despido la empresa reconoció la improcedencia del mismo y le abonó la suma de 1.708,20€ en concepto de indemnización. La trabajadora solicitó la nulidad del despido por vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad (artículo 24 CE). En concreto, fundamentaba su pretensión en que el 11 de julio de 2019 se produjo una conversación entre la trabajadora y el empresario en el que este le trataba de convencer de realizar trabajo los sábados, cuando su jornada contratada era de lunes y viernes, sin que la trabajadora estuviese conforme con dicha propuesta. Por tanto, la trabajadora entendía que el despido fue una represalia por su disconformidad con la propuesta empresarial. En instancia se había desestimado la demanda, declarando el despido improcedente. En suplicación, El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, se revocó la sentencia de instancia, declarando el despido nulo y la condena a la empresa a pagar 6.250€ por los daños y perjuicios. El Tribunal Supremo confirma la sentencia de suplicación. En concreto, el Tribunal Supremo entiende que la existencia de una conversación que demostró la disconformidad de la trabajadora con la propuesta empresarial de hacerle trabajar los sábados y la proximidad temporal entre dicha disconformidad y el despido, son indicios suficientes de la vulneración de la garantía de indemnidad. En consecuencia, entienden invertida la carga de la prueba en virtud de los artículos 96 y 181.2 LRJS. Por tanto, en tanto que la empresa no pudo aportar ningún elemento que contraviniese la inversión de la carga de la prueba, se confirmó la decisión del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, declarando el despido nulo y condenando a la empresa a abonar 6.250€ por los daños morales del despido.

[Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de julio de 2026 \(rec. núm. 5468/2024\)](#)

El Tribunal Supremo analiza si el tiempo de guardia de un conductor de ambulancias adscrito al sistema de “dispositivo de localización” debe retribuirse como horas extraordinarias por tratarse de tiempo de trabajo efectivo. En concreto, durante este tiempo la persona trabajadora puede estar en su domicilio, pero debe permanecer próximo al vehículo para activarse ante un aviso del 112. En este contexto, tanto el Juzgado Social de Guadalajara como el TSJ de Castilla-La Mancha habían desestimado la reclamación, entendiendo que, al no exigirse un tiempo de respuesta concreto, se trataba de una simple guardia de localización no equiparable a tiempo de presencia. En cambio, el Supremo, siguiendo su doctrina previa sobre el sector del transporte sanitario, recuerda que será tiempo de trabajo cuando la guardia exija una respuesta inmediata que limite de forma relevante la libertad del trabajador, aunque no se le imponga la permanencia en un lugar físico concreto. En este caso, la necesidad de estar siempre cerca de la ambulancia para salir de inmediato ante cualquier aviso (siendo habitual un tiempo de respuesta superior a los 5 minutos) limita y restringe su disponibilidad personal, por lo que ese tiempo debe calificarse como tiempo de trabajo efectivo. En

consecuencia, se estima el recurso del trabajador, se revocan las sentencias anteriores y se condena a la empresa a abonar las horas extraordinarias correspondientes.

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

En este recurso de casación ordinaria el Tribunal Supremo valora la decisión empresarial del Grupo RACC de reducir, con efectos desde el 1 de enero de 2025, del 100% al 75% el porcentaje de teletrabajo que venían disfrutando las personas trabajadoras con discapacidad reconocida, cuestión que había sido impugnada por CGT mediante demanda de conflicto colectivo. La Audiencia Nacional había estimado íntegramente la demanda, declarando la nulidad de la medida por no haberse seguido el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 ET. La empresa recurrió en casación alegando, entre otros motivos, incongruencia extra petita, caducidad de la acción y ausencia de una verdadera modificación sustancial de condiciones de trabajo. El Tribunal Supremo rechaza los dos primeros motivos: no aprecia incongruencia, puesto que el órgano judicial se limitó a aplicar el principio iura novit curia sin alterar el objeto del proceso, y considera que la acción no había caducado porque la comunicación empresarial a la representación de los trabajadores fue meramente oral, en el curso de una reunión, sin que el acta levantada equivalga a la notificación por escrito legalmente exigida. Sin embargo, estima parcialmente el tercer motivo: razona que, tratándose de teletrabajo, resulta de aplicación la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia como norma especial, cuyo artículo 8.1 exige que cualquier modificación del porcentaje de presencialidad se acuerde individualmente y por escrito con cada persona trabajadora, sin que quepa imponerla mediante un periodo de consultas colectivo del artículo 41 ET. Dado que el acuerdo colectivo alcanzado en conciliación ante la Audiencia Nacional que amparaba el 100% de teletrabajo había perdido vigencia el 31 de diciembre de 2024, la modificación introducida por la empresa no contravenía ya ningún pacto colectivo vigente y quedaba sujeta al régimen puramente individual de la Ley 10/2021. En consecuencia, el Tribunal Supremo estima parcialmente el recurso, casa la sentencia de instancia y declara la nulidad de la modificación del porcentaje de presencialidad únicamente respecto de aquellos trabajadores individuales que no hubieran prestado su consentimiento a la misma, sin extender la nulidad de forma general a todo el colectivo afectado.

Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de julio de 2026 (rec. núm. 197/2025)

El Tribunal Supremo resuelve el recurso de casación interpuesto por UGT FICA contra la sentencia de la Audiencia Nacional que desestimó la demanda de conflicto colectivo planteada frente a Roche Diagnostics, S.L. La cuestión principal consiste en determinar si la modificación por parte de la empresa de la estructura de su programa de incentivos comerciales constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, que debiera haberse tramitado conforme al procedimiento de negociación del artículo 41.4 del ET.

En este contexto, para el ejercicio 2025, la empresa modificó el sistema de incentivos vigente en 2023 y 2024: el importe teórico anual, antes fijado en una cifra cerrada (24.479 € en 2024), pasó a establecerse como el 35% del salario fijo. Asimismo, la

partida de incentivos, que antes se desglosaba en dos conceptos, pasó a contar con tres (manteniendo el peso del 60% para "venta en área/cuentas asignadas" y añadiendo dos partidas del 20% cada una). Por último, la escala de tramos de cobertura de objetivos y su correspondiente rappel se amplió de 5 a 22 tramos. La modificación se sometió a información y consulta de los representantes de los trabajadores, conforme exige el artículo 34 del XXI Convenio Colectivo General de la Industria Química, que distingue entre objetivos individuales (sujetos a información y consulta) y objetivos colectivos (que exigen negociación y, en su caso, acuerdo).

En este sentido, el Tribunal Supremo confirma que los objetivos afectados por la modificación tienen carácter individual, pues deben alcanzarse por cada trabajador individualmente considerado y no por el colectivo en su conjunto. Por ello, a la empresa le bastaba con el trámite de información y consulta, sin necesidad de un proceso específico de negociación. Asimismo, la Sala señala que el convenio exige que los objetivos, tanto los implantados como los resultantes de cualquier modificación, sean medibles, cuantificables y alcanzables, sin que ello impida alterar los parámetros retributivos. Concluyendo que, pese a un cierto empeoramiento para los rendimientos situados entre el 85% y el 96% y una mejora para los superiores al 100%, no se evidencia que el nuevo sistema resulte irreal o inalcanzable ni que constituya una modificación sustancial de condiciones colectivas.

[Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de septiembre de 2026 \(rec. núm. 249/2025\)](#)

El Tribunal Supremo resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina sobre los efectos del incumplimiento empresarial de la obligación de abrir el proceso negociador previsto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores ante una solicitud de adaptación de jornada por conciliación de la vida familiar y laboral. El trabajador, jefe de área en una empresa minera y padre de un menor de doce años cuya madre trabaja a turnos rotativos, solicitó cambiar su jornada partida (8:00 a 17:00 horas) por una jornada continua (7:00 a 15:00 horas). Todo ello sin alterar el cómputo semanal de 40 horas. La empresa, en lugar de abrir el proceso negociador, exigió al trabajador que acreditase la situación laboral del otro progenitor y acabó denegando la solicitud por razones organizativas, sin plantear una propuesta alternativa.

En instancia se desestimó la demanda, pero el Tribunal Superior de Justicia de Asturias estimó parcialmente el recurso de suplicación, declarando la vulneración del derecho de conciliación del trabajador y condenando a la empresa a abonar 7.501 euros por daños morales. La empresa recurrió en casación por unificación de doctrina.

El Tribunal Supremo desestima el recurso y confirma su doctrina, ya fijada en su sentencia de 24 de septiembre de 2025 (rec. núm. 917/2024). En este sentido, el Tribunal Supremo entiende que la apertura del proceso negociador que exige el artículo 34.8 ET es un trámite imperativo, no un mero formalismo, y su incumplimiento por parte de la empresa determina que proceda acoger judicialmente la adaptación solicitada en sus propios términos. Todo ello salvo que el órgano judicial aprecie que la medida resulta manifiestamente irrazonable o desproporcionada en relación con las

necesidades del trabajador y las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Ante la solicitud, la empresa solo puede: (i) aceptarla, (ii) plantear una propuesta alternativa motivada, o (iii) denegarla motivando las razones objetivas; no cabe una denegación directa sin apertura de la negociación.

En el caso concreto, el Tribunal Supremo constata que la adaptación solicitada no era manifiestamente irrazonable ni desproporcionada, puesto que todas las reuniones de coordinación en las que participaba el trabajador se celebraban antes de las 15:00 horas, por lo que el nuevo horario propuesto no afectaba al funcionamiento organizativo alegado por la empresa. En consecuencia, se confirma la sentencia recurrida y la condena a la empresa a abonar 7.501 euros por daños morales derivados de la vulneración del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Novedades legislativas

[Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva \(UE\) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea](#)

La norma tiene por objeto desarrollar el artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores, en particular, en materia de información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y sobre las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, para garantizar la previsibilidad y la transparencia de las condiciones de trabajo. Las obligaciones generales de información se aplican a las relaciones laborales de **duración superior a 4 semanas**.

Entra en vigor a los 20 días de su publicación en el BOE, es decir, el **lunes 5 de octubre de 2026**.

Las principales novedades son las siguientes:

1. **Obligación de informar y contenido mínimo** (artículos 3.1 y 3.2). La empresa debe informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral. La obligación se entiende cumplida si esa información figura en el contrato en poder del trabajador. Si el contrato solo la recoge en parte, la empresa debe facilitar por escrito la información restante.

La información debe incluir, **al menos**, los siguientes extremos:

- a) La identidad de las partes que suscriben el contrato.
- b) La fecha de comienzo de la relación laboral y, si es temporal, la fecha de finalización o la duración previsible del contrato.

- c) El domicilio social de la empresa y, cuando sean distintos, el centro de trabajo donde el trabajador presta servicios habitualmente y el centro al que queda adscrito si trabaja a distancia. Si presta servicios de forma habitual en diferentes centros, en centros móviles o itinerantes, o puede determinar libremente su lugar de trabajo, deben hacerse constar estas circunstancias.
- d) El contenido de la prestación laboral y, en la contratación temporal, **la identificación precisa de la causa habilitante, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista del contrato.**
- e) La categoría o grupo profesional del puesto, con su caracterización o descripción resumida, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- f) En relación con el salario, la cuantía del salario base y de cada complemento salarial, indicados por separado, con su periodicidad y método de pago, así como **el modo de cálculo de los conceptos variables y los criterios que determinan su percepción.**
- g) En materia de tiempo de trabajo, la duración y distribución horaria de la jornada ordinaria diaria, semanal y anual, identificando el trabajo nocturno o a turnos; los supuestos y procedimientos para modificar la duración y distribución de la jornada y, en su caso, los cambios de turno; los acuerdos sobre horas extraordinarias y su retribución; y la duración de las vacaciones y el procedimiento para fijar su disfrute.
Si existe distribución irregular de la jornada, debe informarse del sistema de fijación, con las horas y días de referencia en los que la empresa puede exigir la prestación, y de los periodos mínimos de preaviso antes del comienzo de la tarea y de su cancelación. En los contratos fijos-discontinuos, de los periodos de actividad e inactividad o su estimación, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.
- h) Cuando se concierte periodo de prueba, **su duración concreta**, tanto si se encuentra dentro del límite legal de 6 meses como si se trata de un periodo superior fijado por convenio colectivo en los casos justificados por la naturaleza del empleo, por el interés del trabajador o por la necesidad de evaluar su idoneidad en caso de suspensión de la relación laboral; y las obligaciones de la empresa y del trabajador de realizar las experiencias que constituyan su objeto.
En defecto de convenio, el artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores fija una duración máxima de 6 meses para los técnicos titulados y de 2 meses para los demás trabajadores, de 3 meses para quienes no sean técnicos titulados en empresas de menos de 25 trabajadores y de 1 mes en los contratos temporales de duración determinada de hasta 6 meses, salvo que el convenio disponga otra cosa.
- i) El derecho a formación proporcionada por la empresa.
- j) En el caso de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, la identidad de la empresa usuaria y la causa que habilita cada contrato de puesta a disposición.

- k) La existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones. Cuando se empleen para decidir sobre la determinación, fijación, variación o modificación de condiciones de trabajo, como la duración y distribución de la jornada, la asignación de tareas, los salarios, la progresión profesional, el lugar de trabajo o la extinción del contrato, **deben incluirse sus pautas, criterios y reglas de funcionamiento**.
- l) La existencia e identificación del plan de igualdad aplicable y, si se dispone de ella, la política empresarial de conciliación cuando adapte o desarrolle el mínimo legal, así como el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- m) El conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, si se dispone de él.
- n) El procedimiento de extinción del contrato, con los requisitos formales y la duración de los plazos de preaviso que deban respetar la empresa y el trabajador o, si no es posible concretarlos al entregar la información, las modalidades para determinarlos.
- o) Los datos que permitan identificar cada convenio colectivo aplicable: código, fecha de publicación en el boletín oficial correspondiente, periodo de vigencia y, en su caso, situación de ultraactividad.
- p) El sistema de colaboración en la gestión de la Seguridad Social: la entidad gestora o colaboradora por la que opta la empresa para cualquier contingencia o prestación, la colaboración directa de la propia empresa, las mejoras voluntarias de la acción protectora y los planes y fondos de pensiones promovidos en favor de los trabajadores, con las aportaciones realizadas.
- q) Los supuestos en los que podrían modificarse el contenido de la prestación, la categoría o grupo profesional, el salario o el tiempo de trabajo, y los procedimientos que deberían seguirse para ello.

2. **Información por referencia a la ley o al convenio** (artículo 3.3). La información relativa al **salario base, complementos, periodicidad y forma de pago; jornada y su distribución; modificación de la jornada y cambios de turno; horas extraordinarias y vacaciones; periodo de prueba; formación; extinción del contrato; y Seguridad Social** puede facilitarse mediante una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o al convenio colectivo, siempre que la referencia sea precisa y permita identificar con claridad la disposición aplicable¹.

No admiten esta referencia el modo de cálculo de los conceptos variables, la distribución irregular de la jornada ni los periodos de actividad / inactividad de los fijos-discontinuos. El resto de información debe figurar en el propio documento.

3. **Prestación de servicios en el extranjero** (artículo 4). Cuando deba prestar normalmente sus servicios en el extranjero, la información debe completarse con el

¹ *El Tribunal Supremo, en sentencia de 9 de diciembre de 2021, declaró ineficaz el periodo de prueba pactado “según convenio o artículo 14.1 del ET”, porque ni el convenio ni el ET fijaban una duración concreta, solo una duración máxima.*

país o países de destino; la duración del trabajo en el extranjero; moneda en la que se pagará el salario; las retribuciones en dinero o en especie y compensaciones por gastos, gastos de viaje, dietas y ventajas vinculadas al desplazamiento, entre otras cuestiones.

Si es un desplazamiento a un Estado de la UE o del EEE en el marco de una prestación de servicios transnacional, debe añadirse la retribución a la que tiene derecho según la legislación del Estado de acogida; reglas de reembolso de gastos de viaje, alojamiento, manutención y cualquier complemento por desplazamiento; y el enlace al portal web oficial único sobre desplazamiento de ese Estado. La moneda de pago y la retribución según la legislación del Estado de acogida pueden facilitarse por referencia a la ley o al convenio aplicable.

Estas obligaciones **no se aplican si cada periodo de trabajo en el extranjero no supera 4 semanas consecutivas**.

4. **Información sobre modificaciones** (artículos 5 y 8). Cualquier modificación de los elementos y condiciones informados **debe comunicarse por escrito** al trabajador. La única excepción es si la información se facilitó por referencia a la ley o convenio y se modifica esa norma o convenio.

Esta obligación **no sustituye a los procedimientos de modificación de condiciones de trabajo** previstos en el ET.

5. **Medios de información y plazos** (artículos 6 y 7). Cuando no conste en el contrato, la información debe facilitarse mediante documento/s escrito/s que incluyan todos los datos exigidos. Puede entregarse en papel o en formato electrónico, siempre que sea accesible, pueda almacenarse e imprimirse y **la empresa conserve prueba de su transmisión o recepción**.

La información general debe facilitarse **con carácter previo al inicio de la relación laboral**.

6. **Modelo de documento informativo** (disposición adicional primera). El Ministerio de Trabajo, a través del SEPE, facilitará un modelo de modelo "*en un plazo máximo de 20 días*". Hasta que dicho modelo sea publicado, las empresas deberán facilitar la información por escrito, por cualquier medio adecuado que garantice su constancia y accesibilidad.
7. **Relaciones laborales vigentes** (disposición transitoria única). Las obligaciones se aplican también a las relaciones laborales vigentes. La empresa debe facilitar al trabajador que lo solicite, en un plazo de **30 días hábiles** desde la recepción de la solicitud y siempre que no obre ya en su poder, la información general y cualquier modificación de esa información producida antes de la entrada en vigor.

Otras novedades

[Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo, por el que se regula el régimen jurídico de la jubilación flexible y otros aspectos comunes a las modalidades de compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo, y se modifica el régimen de la jubilación demorada](#)

Esta norma entró en vigor el **28 de agosto de 2026**, a los tres meses de su publicación en el BOE. Deroga el Real Decreto 1132/2002 y aprueba una nueva regulación de la jubilación flexible para incentivar su uso, entre otras novedades:

1. La jubilación flexible ya no exige compatibilizar la pensión únicamente con trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial: también permite compatibilizarla con una actividad por cuenta propia (en cuyo caso el importe de la pensión a percibir será del 25%), siempre que la persona pensionista no hubiera estado de alta como autónoma en los tres años anteriores al hecho causante de la pensión.
2. Cuando se compatibilice con trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial, la jornada debe estar comprendida entre el 33% y el 80% de la de una persona trabajadora a tiempo completo comparable (antes sujeta a los límites del artículo 12.6 ET).
3. Se incentiva el inicio tardío de la compatibilidad: si la actividad por cuenta ajena a tiempo parcial se inicia por primera vez transcurridos al menos 6 meses desde el hecho causante de la pensión, el importe de la pensión compatible se incrementa en un 25% adicional (jornada de entre el 55% y el 80%) o en un 15% adicional (jornada de entre el 33% y menos del 55%).
4. Se regulan aspectos comunes a todas las modalidades de compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo (activa, parcial y flexible), como el cómputo de periodos de carencia, la incompatibilidad con la incapacidad temporal tras el cese de actividad, y las reglas para las prestaciones de muerte y supervivencia.
5. Se modifica el Real Decreto 371/2023 sobre el complemento económico por demora en la jubilación, ajustando las reglas de la opción mixta de abono.

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](#)