

Actualización Laboral APL

Septiembre 2026



Índice

1. Novedades Normativas Laborales Y Sociales
2. Jurisprudencia Social Reciente Relevante



DECRETO-LEY 20/2026 MEDIDAS URGENTES DE PROTECCIÓN LABORAL Y SOCIAL FRENTE A INCENDIOS FORESTALES (BOE 30 julio 2026)-remisión a boletín informativo despacho Julio 2026

- Protección laboral y social específica ante incendios forestales
- Ámbito de personas trabajadoras afectadas por medidas de protección civil derivadas de incendios con domicilio habitual en municipios afectados o con consecuencias derivadas de incendios, aunque no residan en municipio afectado
- Medidas subsidiarias frente a la ordenamiento laboral general-ERTES por fuerza mayor de empresas afectadas por incendios se canalizan por el art.47.4, 5 6 ET con exención específica 100 por 100 cuotas seguridad social
- 1º Suspensión del contrato de trabajo: derecho del trabajador acreditado ante empresa: imposibilidad de acceso a domicilio o restricciones de acceso, obligaciones de limpieza, acondicionamiento o recuperación de bienes, trámites de obtención de documentos públicos, atención a deberes de cuidado de familiares derivados de incendios-certificado de empresa a SEPE-conflictos judiciales vía art.139 LJS
- 2º Prestación social extraordinaria por incendios durante la suspensión contractual con duración máxima 4 meses: trabajador solicita a SEPE con efectos desde suspensión contractual: 70 por 100 base reguladora: no consume cotizaciones desempleo: empresa exenta de cotizaciones
- Aumento a 5 días de permiso retribuido por fallecimiento en incendios del art.37.3.b ET

DECRETO-LEY 22/2026 MEDIDAS ECONOMICAS Y SOCIALES DE APOYO A CEUTA (BOE 2 Septiembre 2026)

- ERTES por fuerza mayor derivada de la situación en Ceuta-hasta 31 diciembre 2026-arts 47.4, 5 y 6 ET con exención específica 100 por 100 cuotas seguridad social

Reglamento de información al trabajador de condiciones de trabajo-Real Decreto-próxima aula laboral 29 septiembre

- Transposición de la directiva europea 2019/1152 de condiciones transparentes y previsibles fuera de plazo-4 años de retraso-procedimiento abierto en TJUE por comisión europea contra España
- Proyecto de Ley bloqueado en parlamento-la salida ahora de un reglamento sobre la base de la delegación del art.8.5 ET-Real Decreto 1659/1998
- Procedimiento de información al trabajador
- Ampliación sustancial de materias que deben ser informadas al trabajador en el marco de las exigencias de la directiva europea
- Nueva regulación del período de prueba-¿respeto a la regulación legal del art.14 ET?

Real Decreto 643/2026, de 29 de julio, por el que se modifican el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, Real Decreto 84/1996 y el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004 (BOE 30 Julio 2026)

- Se amplía de 3 a 6 días naturales el plazo para comunicar las solicitudes de baja y de variaciones de datos de los trabajadores.
- Se consolida la consideración como inaplazables de las cuotas por contingencia profesional tanto en el RGSS como en el RETA.
- Se actualizan las cuantías de las deudas aplazables respecto a las que no es necesaria la constitución de garantías.
- Se facilita el procedimiento de concesión de los aplazamientos, con diversas medidas entre las que destaca una concesión automática respecto a los aplazamientos que no requieran de garantías.

Real Decreto 607/2026 relación laboral especial de artistas que desarrollan su actividad en artes escénicas, audiovisuales y musicales y técnicos necesarios para el desarrollo de esta actividad-complementa el Decreto-Ley 5/2022 contrato temporal específico por una o varias actuaciones, temporada o fase de producción con un sistema indemnizatorio específico 12/20 días salario con la referencia de 18 meses

- Modernización de reglas singulares y específicas de relación laboral especial sustituyendo al derogado RD 1435/1985
- Adaptación al sector y regulación en trabajos de menores de edad admitidos en el sector

- **Boletín 08/2026 Seguridad Social, julio 2026: cambio criterio: las cantidades abonadas por falta de preaviso en despidos objetivos del art.53 ET (y colectivos art. 51 ET) no son indemnización sino salario: deber empresarial cotización**
- **SAN 30 Junio 2026, sala contencioso administrativo, anula la guía de APD de control de presencia mediante sistemas biométricos-afecta registro horario-incumplimiento procedimiento art.55 LOPD-se esta elaborando una nueva por APD**
- **Lo que puede ser aprobado-remisión a boletín informativo despacho Lo que puede cambiar en el ámbito laboral tras el verano-próxima aula laboral 29 septiembre**
 - **Iniciativas legislativas:** -Reforma de la Ley 31/1995 -Proyecto Ley protección del denunciante en empresas-Proyecto Ley estatuto de personas en formación práctica no laboral
 - **Iniciativas reglamentarias:** -Registro horario desarrollo art.34.9 ET -Transparencia retributiva directiva 2023/1970 con reforma RD 901 y 902/2020-Condiciones transparentes y previsibles directiva 2019/1152 reforma RD 1569/1998-Regulación de salario mínimo interprofesional desarrollo art.27 ET -Reforma RD 37/1997 servicios de prevención y reglamentos específicos preventivos

MUTUO ACUERDO Y DESPIDO-art.49.1.a ET-y BAJA VOLUNTARIAS Y DESPIDO-art.49.1.d ET

- **STS 10 Junio 2026, Rec. 2081/2025:** doctrina consolidada de la eficacia extintiva del finiquito o pacto transaccional: clara voluntad del trabajador de extinción del contrato de trabajo y aplicación reglas civiles pactos: documento de transacción claro y con desglose económico de diferentes partidas que se liquidan incluyendo indemnización pactada por extinción del contrato, pago real o voluntad clara de pago por parte de la empresa, contexto temporal cierto margen de tiempo no compatible con la simultaneidad entre decisión de despido y el documento, ausencia de vicios de consentimiento siendo valorable presencia de representante legal de trabajadores en la firma, cabe indemnización inferior a la legal del despido improcedente si es una transacción real, cabe remisión de reproducción del pacto en conciliación administrativa o judicial sin quedar sometido a configuración final no condición suspensiva de posterior ratificación-en caso no admite contradicción para unificación doctrina- prácticas de acuerdo y luego demanda despido improcedente, sin efecto liberatorio. **El problema no bien resuelto de mutuos acuerdos extintivos y despido-una propuesta de reforma**
- **STS 10 Junio 2026, Rec. 3229/2025:** doctrina consolidada de bajas voluntarias reversibles –cabe retractación expresa e inmediata del trabajador durante preaviso que no causa perjuicio a la empresa-análisis de cada caso reversibilidad con efectos extintivos o no-conexión con despido disciplinario por ausencias injustificadas

GARANTIA DE INDEMNIDAD-ART.24 CE y 17.1 ET- art.12.3 y DA 3ª Ley defensa 5/2024

- **STS 23 Junio 2026, Rec. 2521/2025:** tendencia jurisprudencia expansión de la garantía de indemnidad del trabajador con protección de despido nulo: una conversación con la empresa de realización de horas extras con disconformidad del trabajador antes del despido disciplinario (reconocido como improcedente) es indicio suficiente para activar garantía de indemnidad con consecuencia de despido nulo salvo prueba en contra de la empresa-cualquier actuación conducente al ejercicio de su defensa (incluye actos previos, preparatorios o instrumentales)-reclamación interna o actos de disconformidad del trabajador a la empresa que suelen preceder a reclamación judicial-nexo temporal relevante entre estos actos y despido-Ver cada caso si existe indicio, no es suficiente mero malestar, protesta genérica o conversación donde no consta disconformidad

MODIFICACIÓN DE ACUERDO DE TELETRABAJO- art.8 LEY 10/2021

- **STS 1 Julio 2026, Rec. 131/2025:** acuerdos individuales de teletrabajo en el marco de la Ley 10/2021-alteración del porcentaje de teletrabajo (100 al 75 por 100)-art.8 Ley 10/2021 exige acuerdo individual de modificación: no es aplicable el art. 41 ET y no tiene efectos un acuerdo colectivo de empresa y representantes legales de trabajadores: sólo cabe acuerdo individual de modificación de condiciones de teletrabajo, incluyendo porcentaje de presencialidad-distinto es la reversibilidad del art.5.3 Ley 10/2021 con reenvío a la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo individual

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y CESIÓN ILEGAL-LEY 14/94 Y ART.43 ET y 8.2 LISOS

- **STS 16 Junio 2026, Rec. 159/2025:** doctrina consolidada de aplicar consecuencias (incluyendo sanciones administrativas muy graves de empresa usuaria) de cesión ilegal del art.43 ET a contratos de puesta a disposición ilegales con empresa de trabajo temporal en el marco de la ley 14/94-elección como fijo en empresa usuaria-conexión con causas circunstancias de producción y sustituciones del art.15.2 y 3 ET y causas contratos de puesta a disposición con ETT: en el caso se cubren con contratos de puesta a disposición con ETT necesidades permanentes de mano de obra en empresa usuaria, sin cobertura de causa legal temporal: falta muy grave art.8.2 LISOS: conducta ilícita de afectación masiva y prolongada en el tiempo: avala sanción de 180.000 euros
- **STS 21 Julio 2026, Rec.1899/2025:** doctrina de prohibición de cesión ilegal art.43 ET: indicios de ausencia de poder de dirección y control de empresa contratista: proyección en contrataciones de centros educativos en la Administración Pública: declara cesión ilegal en contrata donde la dirección y control del centro educativo era realmente de la Administración Pública ejerciendo la contratista mero control formal

TIEMPO DE TRABAJO-VACACIONES-art.34 y 38 ET

- **STS 1 Julio 2026, Rec. 5468/2024:** cómputo de tiempo de trabajo efectivo en tiempos de disposición del trabajador: jurisprudencia europea consolidada: es tiempo de trabajo en guardias disponibles, aunque no se esté físicamente en centro de trabajo-dispositivos digitales de localización y desarrollo inmediato de trabajo-caso de conductores de ambulancias-es tiempo de trabajo efectivo y contabiliza para horas extraordinarias-no hay ocio ni descanso en los tiempos de disponibilidad inmediata
- **STS 7 Julio 2026, Rec.193/2025:** planificación de vacaciones por convenio colectivo y períodos de disfrute vacaciones por acuerdo individual empresa y trabajador-en el caso se avala que el convenio colectivo reenvíe a acuerdo colectivo entre empresa y comité turnos rotativos de vacaciones-no altera el convenio colectivo ni vulnera acuerdos individuales

REPRESENTATIVIDAD EMPRESARIAL CONVENIOS COLECTIVOS-ART.87 Y 88 ET

EN

- **STS 24 Junio 2026, Rec. 168/2025:** legitimación negociadora de asociaciones empresariales en el ámbito territorial y funcional del convenio colectivo sectorial (10 por 100 asociación y 10 por 100 ocupación de trabajadores o 15 por 100 ocupación de trabajadores-comisión negociadora de todas las asociaciones empresariales legitimadas sumen al menos 50 por 100 ocupación de trabajadores)-no existe censo fiable prueba representatividad empresarial-presunción de legalidad por reconocimiento mutuo entre negociadores-Pero asociación empresarial legitimada y excluida de la mesa puede impugnar el convenio colectivo sectorial si logra acreditarlo (su legitimación o la ausencia del firmante)-datos de altas de seguridad social en empresas del ámbito del convenio-es lo que sucede en el caso donde se anula el convenio colectivo sectorial por exclusión ilegal de patronal que impugna asunto convenio colectivo fábrica de pan de la Comunidad de Madrid

DELEGADO SINDICAL-COMPETENCIAS INFORMACIÓN-art.10 LOLS

- **STS 24 Junio 2026, Rec. 232/2025:** delegado sindical de sección sindical de empresa que no forma parte de comités de centros de trabajo-derecho a misma información y documentación que comité: confirma doctrina-la información y documentación referida a la totalidad de la empresa que es el ámbito del delegado sindical, no específica de cada centro-caso registros horarios y copias de acuerdos de trabajo a distancia (art.34.9 ET y art.6.2 Ley 10/2021)-es la empresa quien tiene que informar y hacer entrega de esta documentación en los plazos establecidos sin que tenga que ser requerida para ello-actitud proactiva de la empresa, la obligación es directa y no surge sólo tras la solicitud del representante legal de los trabajadores

- **STS 9 Julio 2026, Rec. 269/2025:** movilidad funcional ordinaria dentro del grupo profesional-
diseño en el convenio colectivo de grupo profesional-límites: titulación profesional y capacidad,
prevención de riesgos laborales, no discriminación, no atentado a la dignidad-aplica doctrina en caso
de supermercado donde personal de caja/reponedores realizan laborales de limpieza por orden
empresarial: sí cabe en su sección específica con funciones concretas pero no cabe en aseos y zonas
comunes por extralimitación funcional e incumplimiento de prevención de riesgos laborales

PERMISOS RETRIBUIDOS: MEJORA DEL CONVENIO Y MEJORA LEGAL-ART.37.3 ET

- **STS 7 Julio 2026, 629/206:** Permisos retribuidos por hospitalización de familiar: aumento de 2 a 5 días: las mejoras anteriores del convenio colectivo van absorbiendo la mejora legal: asunto 3 días más 3 en desplazamientos: duda 5 más 3, 8 días o se absorben los 3 días en los 5, 6 días. El criterio es que se absorben las mejoras convencionales en las legales, por tanto no 8 días sino 6 días

RECURSOS DE SUPPLICACIÓN EN MODIFICACIÓN SUSTANCIAL CONTRACTUAL ART.41 ET y 138 y 192 LJS

- **STS 24 Junio 2026, Rec. 3967/2024 y 21 Julio 2026, Rec. 5406/2024:** Las sentencias sobre modificaciones individuales no son susceptibles de recurso de suplicación, tampoco por la vía de superación de cuantía de 3000 euros, salvo en pretensiones vinculadas a vulneración de derechos fundamentales-sí cabe recurso suplicación en modificaciones colectivas

- **INDEFINIDOS NO FIJOS SECTOR PÚBLICO-STJUE C-418/2024, ASUNTO OBADAL-STTS 11 MAYO 2026, 475/2026**

-STTS 11 Mayo 2026: supuestos de abuso de temporalidad sector público: no cabe como regla general conversión a funcionario o fijo porque es contra legem: defensa de mérito y capacidad e igualdad ante la Ley: sólo cabe si el trabajador aprobó prueba a plaza fija, pero tuvo luego contrato temporal: cabe indemnización compensatoria adicional por el abuso de temporalidad: 20 días salario/año + daños materiales y morales –reparación íntegra con prueba del trabajador y referencia sanciones LISOS art.7.2
Casos donde ya se plantearon estas pretensiones y llegan al TS

- A. Declaración de fijeza si se superó prueba de acceso empleo público fijo sin plaza y existió abuso de temporalidad: **SSTTS 14 Julio 2026, Rec.521/2024, 15 Julio 2026, Rec.4997/2024, 9 Julio 2026, Rec. 3617/2023, 9 Julio 2026, Rec.2057/2023**
- B. Indemnización adicional a la legalmente establecida Ley 20/2021 por abuso de temporalidad: **STTS 14 Julio 2026, Rec. 521/2024, 8 Julio 2026, Rec.4817/2023**

- **Sentencia Audiencia Nacional, sala contencioso administrativo, 8 julio 2026, 359/2026:** la solicitud a trabajadores de certificados negativos de antecedentes penales no vulnera el reglamento europeo de protección de datos personales (art.10) que exige habilitación legal específica para tratamiento de datos de condenas e infracciones penales-son certificados de ausencia de antecedentes y no de condena y cabe solicitar por la empresa si es necesario para el trabajo-proporcionalidad y minimización y fin legítimo-en el caso existe asunto Amazon repartidores-anula multa de 2 millones de euros



Líder global en
asesoramiento
laboral corporativo

