Noticias Jurídicas

comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

Castilla-La Mancha

CRRL
Consejo Regional de Relaciones Laborales

BOLETÍN DE INFORMACIÓN JURÍDICA CCOO CLM.OCTUBRE 2026

SUMARIO

1. RESOLUCIONES JUDICIALES DE INTERÉS

1.1. Tribunal de Justicia de la Unión Europea

1.2. Tribunal Constitucional

1.3. Tribunal Supremo (Sala de lo Social)

1.4. Tribunal Supremo (Sala de lo contencioso-administrativo)

1.5. Audiencia Nacional

1.6. Tribunal Superior de Justicia (social)

1.7. Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (social)

2. CUESTIONES PRÁCTICAS

Derechos de información y consulta de la representación legal de los trabajadores: un repaso normativo de sualcance

1. RESOLUCIONES JUDICIALES DE INTERÉS

1.1. TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

Sentencia de 16 de julio de 2026, asunto C-26/2025. Extranjero. Retorno de nacionales de terceros países. Es contrario al derecho de la Unión la adopción automática de retorno sobre la base exclusiva de un dictamen vinculante y no motivado de los servicios de seguridad. El interesado debe poder conocer, al menos, las razones esenciales de la decisión y utilizarlas para su defensa, sin que el acceso exclusivo del juez o la intervención de un fiscal sustituyan sus derechos procesales.

Sentencia de 18 de junio de 2026, asunto C-484/2024. Prueba en el proceso laboral y protección de datos personales. El uso por los Juzgados de lo Social de datos personales contenidos en la prueba aportada por las partes está amparado por el artículo 6.1.c) y 6.3 RGPD cuando responde a la obligación legal de decidir sobre admisibilidad y valoración de la prueba y existe una base jurídica nacional, clara, previsible, con objetivo de interés público y proporcionado. No hay una prohibición general de que el órgano judicial utilice pruebas que contienen datos contenidos vulnerando el RGPD, aunque el juez debe velar por el complimiento del reglamento respecto de datos de terceros.

Sentencia de 11 de junio de 2026, asunto C-216/2025. Transmisión de empresa. Derechos de los trabajadores. La transmisión implica la transferencia de pleno derecho al cesionario de todas las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, sin necesidad de consentimiento del trabajador, quedando liberado el cedente salvo que el Estado haya previsto responsabilidad solidaria. La normativa europea se opone, por tanto, a una norma nacional que subordine la transmisión de la obligación salarial a la aceptación del trabajador.

Sentencia de 4 de junio de 2026, asunto C-907/2024. Despidos colectivos. Aplicación de la Directiva 98/59. Traslado del lugar de trabajo. La resolución del contrato por motivos no inherentes a la persona del trabajador, cuando este se niega a aceptar la decisión unilateral del empresario de trasladas su lugar de trabajo a un centro alejado del inicial constituye un despido a efectos del artículo 1.1.a) de la Directiva y debe computarse para alcanzar los umbrales numéricos que activan los procedimientos de información y consulta propios

de los despidos colectivos, sin que la normativa nacional pueda excluir estos casos del cómputo.

1.2. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia de 20 de julio de 2026, rec. 3392/2025. Sanción disciplinaria impuesta a una magistrada por infracción muy grave de desatención o retraso injustificado y reiterado en el ejercicio de sus competencias. Inexistencia de vulneración de los derechos a la tutela judicial efectiva a la presunción de inocencia y a un proceso con todas las garantías.

Sentencia de 8 de junio de 2026, rec. 6508/2022. Denegado el amparo a un concejal abonado por publicar en su cuenta de Facebook un comentario crítico basado en una noticia previamente publicada que atribuía ilícitos penales a dos policías de un altercado en un barrio. Falta de diligencia a la hora de verificar elementos esenciales de la información que hizo pública, lo cual excluye el ejercicio legítimo de su derecho a comunicar información veraz. Información difundida en la red social no contrastada suficientemente antes de darle publicidad.

Sentencia de 25 de mayo de 2026, rec. 2394/2022. El TC ampara a una magistrada con depresión sancionada disciplinariamente por acumular retrasos en el juzgado. Discriminación por razón de discapacidad psíquica que vulnera el derecho a la igualdad de trato y a la presunción de inocencia y lesiona el principio de culpabilidad. Ver un comentario a esta sentencia en el número 6/2026 de jurisprudencia laboral del BOE, realizado por el Magistrado del TS, Juan Martínez Moya.

1.3. TRIBUNAL SUPREMO (SALA DE LO SOCIAL)

Sentencia de 22 de septiembre de 2026, rec. 384/2025. El trabajador designado responsable del servicio de prevención tiene derecho de opción ante un despido disciplinario declarado improcedente, al entender que goza de las garantáis reforzadas del artículo 30.4 LPRL que le equiparan a quienes tienen la condición de representantes legales de los trabajadores manteniendo también el derecho a los salarios de tramitación, incluso cuando el despido no está directamente vinculado al ejercicio de dichas funciones.

Sentencia de 16 de septiembre de 2026, rec. 191/2025. Prevención de riesgos laborales. Los inspectores de estaciones de inspección técnica de vehículos (ITV) expuestos a emisiones de motores diésel tienen derecho a la aplicación de las medidas de higiene persona y protección del artículo 6 del RD 665/1997, incluyendo tiempo de aseo, doble taquilla y lavado empresarial de la ropa de trabajo, y ello aun cuando la exposición se sitúe por debajo de los valores límite ambientales.

Sentencia de 15 de septiembre de 2026, rec. 1781/2025. La exclusión del personal laboral temporal del derecho a percibir la indemnización establecida en el convenio colectivo por declaración de incapacidad permanente total, y limitada exclusivamente al personal laboral fijo vulnera el principio de igualdad, existiendo por tanto derecho a dicha indemnización para el personal temporal en iguales supuestos.

Sentencia de 9 de septiembre de 2026, rec. 249/2025. Adaptación de jornada laboral por motivos de conciliación familiar. Si la empresa deniega la petición por razones organizativas sin abrir el proceso negociador obligatorio del artículo 34.8, se vulnera el derecho de conciliación cuando la adaptación solicitada es razonable y proporcionada, presumiéndose la concesión de la medida ante la omisión empresarial del trámite negociador, salvo que resulte manifiestamente irrazonable o desproporcionado.

Sentencia de 9 de septiembre de 2026, rec. 2278/2025. Pactándose en un despido colectivo el abono de una indemnización superior a la legal y su percibo de forma fraccionada a través de un seguro de rentas, debe considerarse que a partir del momento en que las cantidades percibidas superan el límite legal de 20 días por año de la indemnización por despido colectivo, se incumple el requisito de carencia de rentas cuando la cantidad percibida supera el límite legal establecido al efecto.

Sentencia, Pleno, de 21 de julio de 2026, rec. 1899/2025. Existencia de cesión ilegal. Auxiliar técnico educativo que presta servicios junto con una tutora en centros de la Consejería de Educación a través de una empresa adjudicataria de un contrato administrativo. Inexistencia de control empresarial por parte de la empresa adjudicataria, ya que la dirección y control de la actividad laboral correspondía a personal de la Consejería, sin que tal adjudicataria ejerciera de manera real y efectiva las funciones inherentes a su condición empresarial

respecto de la trabajadora demandante, siendo la Consejería la que, a través de personal docente de sus centros educativos, dirigía efectivamente ese trabajo.

Sentencia, Pleno, de 20 de julio de 2026, rec. 97/2024. Indefinidos no fijos. Derecho a participar en un concurso de traslados del personal del organismo autónomo. No consta que los indefinidos no fijos estén adscritos a una plaza concreta ni que en su cometido laboral haya diferencias con respecto a los trabajadores fijos. No resulta justificado impedir su participación en el concurso desde la perspectiva del artículo 15.6 ET y de la Directiva 1999/70.

Sentencia de 15 de julio de 2026, rec. 1116/2023. Ante una situación de abuso de temporalidad no cabe la fijación de una indemnización por daños morales, cuando la misma se solicita en fase de recurso, sin perjuicio de que pueda reclamarse dicha indemnización en un proceso diferenciado.

Sentencia de 15 de julio de 2026, rec. 4997/2022. Abuso de temporalidad en la Administración pública al tratarse de una relación laboral prolongada durante más de tres años. El trabajador que, tras dicha contratación, superó todas las pruebas de un proceso selectivo para personal fijo sin obtener plaza por existir más aprobados que puestos convocados, tiene derecho a la fijeza, generando, además, el derecho a una indemnización compensatoria específica por el periodo de abuso. En parecidos términos STS de 9 de julio de 2026, dos sentencias, rec. 4121/2023 y 3617/2023; 8 de julio de 2026, rec. 4213/2023, y 1 de julio de 2026, rec. 3432/2023, entre otras.

Sentencia de 14 de julio de 2026, rec. 5034/2024. Incapacidad permanente total de trabajador interino por vacante mayor de 55 años. Derecho a percibir la compensación económica prevista en convenio colectivo para personal fijo, pese a la cláusula que excluye al personal no fijo, la tratarse de mejora voluntaria de la Seguridad Social. Debe dispensarse el mismo tratamiento al personal temporal que al personal fijo.

Sentencia de 9 de julio de 2026, rec. 2173/2023. Contratación temporal abusiva. La prolongación inusualmente larga de sucesivos contratos temporales para cubrir necesidades permanentes en la Administración, superando como regla general tres años, constituye abuso de temporalidad. Este abuso no permite adquirir la condición de personal laboral fijo si no se ha superado

un proceso selectivo ajustado a los principios de igualdad, mérito y capacidad. La respuesta adecuada al abuso consiste en reconocer el derecho a reclamar una indemnización específica, compatible con las indemnizaciones extintivas. En los mismos términos, entre otras, STS de 8 de julio de 2026, rec. 4119/2024.

Sentencia de 9 de julio de 2026, rec. 1562/2025. Temporalidad en la Administración pública. El paso de indefinido no fijo a fijo en la misma categoría con igual código de puesto y sin alteración sustancial de las condiciones esenciales, constituye una novación modificativa y no extintiva, por lo que la estabilización no genera derecho a indemnización de 20 días por año. No obstante, el abuso de temporalidad sí da derecho a la indemnización compensatoria específica reclamable en otro proceso. En parecidos términos STS de 14 de julio de 2026, rec. 1623/2025.

Sentencia de 8 de julio de 2026, rec. 238/2025. La Administración no puede penalizar al personal laboral que no quiera funcionarizarse, negándole el complemento de desempeño de carrera.

Sentencia de 1 de julio de 2026, rec. 5468/2024. La guarda de presencia física en el centro de trabajo de los empleados de ambulancias en régimen de 24 horas/día y descanso de 72 horas al requerir la presencia física del trabajador en el centro de trabajo y estar a disposición de la empresa, tienen la condición de tiempo de trabajo efectivo a efectos de la jornada anual y el exceso debe abonarse como horas extraordinarias. Los citados trabajadores están incluidos en la Directiva 2000/34/CE y no se les aplica el RD 1561/1995.

Sentencia de 1 de julio de 2026, rec. 2471/2025. Reversión de servicios públicos. Limpieza de centro educativo cuya contrata se extingue y pasa a ser prestada directamente por la Administración con personal propio y sin transmisión de medios. El convenio sectorial de limpieza solo puede imponer subrogación entre empresas comprendidas en su ámbito funcional y no vincula a la Administración ni suple la ausencia de sucesión de empresa del artículo 44 ET, por lo que no existe obligación de asumir a la trabajadora de la contrata.

Sentencia de 1 de julio de 2026, rec. 3117/2025. La proporcionalidad en el despido no permite rebajar la sanción cuando el convenio considera muy grave la apropiación de vales descuentos de clientes. La jurisdicción no puede

modular la sanción aplicando la teoría gradualista salvo que el convenio lo contemple expresamente.

Sentencia, Pleno, de 30 de junio de 2026, rec. 3168/2024. Intereses por mora. El día inicial del devengo es desde que la obligación debió cumplirse y no lo fue. Reitera doctrina de la Sala de 18 de noviembre de 2025, rec. 2911/2024 y 25 de enero de 2024, rec. 3317/2022, entre otras.

Sentencia, Pleno, de 30 de junio de 2026, rec. 5544/2023. El sistema actual de consolidación del empleo público no elimina el derecho a indemnización por uso abusivo de contratos de duración determinada.

Sentencia de 24 de junio de 2026, rec. 2968/2024. Relación laboral existente entre socios cooperativistas y la empresa para quien prestan servicios. No concurren las notas que caracterizan el trabajo asociado. Las cooperativas no disponen de los medios necesarios ni realizan la actividad que constituye su finalidad y objeto social.

Sentencia de 23 de junio de 2026, rec. 2521/2025. Despido disciplinario reconocido como improcedente tras la negativa de una trabajadora a aceptar la realización de horas en sábado para completar su jornada. La clara disconformidad manifestada seguida de un despido sin causa real conduce a la nulidad del despido.

Sentencia de 16 de junio de 2026, rec. 4719/2024. Excedencia voluntaria. Derecho preferente a reincorporarse en vacantes de igual o similar categoría. La preferencia de reingreso se impone frente a compromisos colectivos de transformación de contratos temporales en indefinidos.

Sentencia de 16 de junio de 2026, rec. 219/2025. La representatividad sindical no puede usarse para recortar el derecho de información de sindicatos minoritarios en procesos electorales. Vulneración del derecho de libertad sindical al denegar a una sección sindical sin condición de más representativa el derecho a la lista de distribución de correos corporativos del personal laboral. El ejercicio de la actividad sindical informativa hacia toda la plantilla, especialmente en periodo electoral, prevalece frente a una invocación genérica de protección de datos.

Sentencia de 10 de junio de 2026, rec. 2515/2024. Incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo. Procede incluir en la base reguladora el plus de transporte cuando dicho complemento forma parte de la remuneración y no se trata de gastos de locomoción por desplazamiento fuera del centro de trabajo.

Sentencia de 10 de junio de 2026, rec. 4275/2024. Antigüedad del personal laboral del sector público. Cómputo como servicios previos a efectos de antigüedad en una entidad local, de los periodos trabajados en sociedades mercantiles municipales integradas en el sector público.

Sentencia, Pleno, de 29 de mayo de 2026, rec. 28/2025. Las bajas por IT, las ausencias por fuerza mayor del artículo 37.9 ET y por permisos no retribuidos de conciliación, no pueden reducir la retribución variable porque suponen discriminación directa por enfermedad o indirecta por asociación por razón de sexo y de cuidados. Al supuesto de sanción disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo se le debe aplicar los mismos criterios.

Sentencia, Pleno, de 28 de mayo de 2026, rec. 155/2025. Cuando se disfrute de un permiso o licencia previstos legalmente como retribuidos hay derecho a percibir la prima de asistencia, pero no cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de IT porque es una situación de suspensión de contrato durante la que no se devenga salario, aunque dentro de dichos días no puede considerarse incluido ningún día correspondiente a vacaciones.

Sentencia de 28 de mayo de 2026, rec. 857/2025. Existencia de relación laboral. Concurren los requisitos de dependencia, ajenidad y retribución en agente de seguros que bajo la apariencia de contrato de colaborador externo realizaba principalmente tareas de cobro de recibos y gestión de clientes para la empresa.

Sentencia de 27 de mayo de 2026, rec. 5095/2023. Competencia de la jurisdicción social. Demanda de profesora de música, contratada a través de sucesivos contratos administrativos temporales a tiempo completo. El orden social es competente cuando se aprecia una grave irregularidad en la contratación administrativa cuando se eluden las disposiciones laborales y se enmascara u oculta la verdadera naturaleza del vínculo contractual.

Sentencia de 27 de mayo de 2026, rec. 483/2025. Intereses moratorios del artículo 20 de la Ley de Contrato de Seguro. La consignación para recurrir no suspende los intereses establecidos en dicho artículo y estos se devengan hasta la firmeza de la sentencia.

Sentencia de 26 de mayo de 2026, rec. 109/2025. Delegados de prevención en la Administración pública. La representación de prevención es única y conjunta para todo el personal funcionario y laboral, pero el número de delegados debe distribuirse proporcionalmente al volumen de cada colectivo, sin garantía de mínimos para el grupo minoritario.

Sentencia, Pleno, de 22 de mayo de 2026, rec. 3329/2025. La reforma de la LO 1/2025 obliga a justificar una verdadera "razón institucional" para acceder a la casación unificadora. Analiza los requisitos de los escritos de preparación e interposición del recurso tras la LO 1/2025.

Sentencia de 22 de mayo de 2026, rec. 4616/2024. Subrogación laboral. Cambio de adjudicataria en una contrata de seguridad privada en la que el convenio colectivo impone la subrogación de la plantilla adscrita al servicio. El trabajador reclama diferencias salariales devengadas con la empresa saliente frente a la entrante. Existencia de responsabilidad solidaria.

Sentencia de 20 de mayo de 2026, rec. 124/2025. Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Nulidad de la cláusula incluida en los contratos individuales de trabajo que permite a la empresa alterar la jornada "por necesidades de organización", al vulnerar el artículo 41 ET.

1.4. TRIBUNAL SUPREMO (SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO)

Sentencia de 23 de septiembre de 2026, rec. 666/2024. Función Pública. Proceso de estabilización de empleo temporal. Compensación económica. Solo los funcionarios interinos que no hayan superado el tercer proceso selectivo de consolidación previsto en la Ley 20/2021 y por tanto hayan visto finalizada su relación con la Administración, recibirán la compensación económica prevista en el artículo 2.6 de dicha Ley. Reitera doctrina SSTS de 8 de octubre de 2025, rec. 2731/2024 y 1 de julio de 2025, rec. 5709/2023.

Sentencia de 22 de septiembre de 2026, rec. 7189/2024. Clases pasivas. Pensiones causadas entre el 1 de enero de 2026 y el 3 de febrero de 2021. El complemento de maternidad por aportación demográfica puede ser disfrutado por ambos progenitores simultáneamente si cumplen los requisitos legales de la Disposición adicional 18ª del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas. Reitera doctrina STS de 4 de marzo de 2026, rec. 7091/2024 y cuyo criterio se sigue por otras muchas resoluciones judiciales de 2026.

Sentencia de 16 de septiembre de 2026, rec. 972/2024. Función Pública. Cómputo de servicios. El tiempo trabajador por una empresa adjudicataria del Servicio Público Sanitario a través de concesión administrativa puede ser tenido en cuenta a efectos del reconocimiento de servicios previo a la Administración pública. Reitera STS 1240/2024, de 10 de julio.

Sentencia de 10 de septiembre de 2026, rec. 8659/2024. Trasparencia administrativa. Derecho de los representantes sindicales a acceder a la información relativa a las cantidades que percibe cada funcionario en concepto de complemento de productividad. En los mismos términos SSTS de 10 de junio de 2026, rec. 5828/2024 y 18 de junio de 2026, rec. 3876/2024.

Sentencia de 22 de julio de 2026, rec. 8248/2023. Prueba de peritos. El informa presentado por la parte no puede dejar de valorarse según las reglas de la sala crítica por el hecho de no tratarse de prueba pericial instada en fase judicial.

Sentencia de 21 de julio de 2026, rec. 7163/2023. Actos administrativos. Cuando han sido consentidos y firmes, por no haberse formulado recurso en el plazo establecido, y cuya nulidad de pleno derecho se afirme, solamente podrán ser removidos mediante el procedimiento de revisión de oficio previsto por el artículo 106 de la Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo.

Sentencia de 21 de julio de 2026, rec. 7304/2023. Seguridad Social. Determinación de la base de cotización. La exclusión de la base de cotización de las cantidades percibidas en concepto de dietas y gastos de desplazamiento depende de la existencia efectiva de un desplazamiento temporal desde el centro habitual de trabajo a otro distinto que justifique la naturaleza indemnizatoria de las dietas. El desplazamiento desde el centro de trabajo a un lugar donde temporalmente se prestan los servicios es lo que determina que las cantidades

percibidas para manutención y alojamiento tengan la consideración de dietas excluidas de la base de cotización.

Sentencia de 20 de julio de 2026, rec. 943/2026. Responsabilidad de las Administraciones públicas. Fallecimiento de fontanero municipal originada por enfermedad derivada de la exposición al amianto. Compatibilidad de la indemnización por responsabilidad patrimonial con el recargo de prestaciones por incumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo. Improcedencia de compensar la indemnización con el recargo de prestaciones.

Sentencia de 20 de julio de 2026, rec. 4270/2024. Responsabilidad de las Administraciones públicas. Fallecimiento de fontanero municipal originado por enfermedad derivada de la exposición al amianto. Compatibilidad con el recargo de prestaciones por incumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Sentencia de 20 de julio de 2026, rec. 4772/2023. Función Pública. Trienios. Reconocimiento de trienios perfeccionados antes de adquirir la condición de funcionario de carrera. El reconocimiento no puede limitarse al abono de los trienios consolidados en el ámbito laboral, en el importe que tuvieran en el momento de su perfección, sino que deberán ser objeto de actualización conforme a las correspondientes leyes presupuestarias existiendo derecho a las diferencias retributivas de los cuatro años anteriores a la reclamación.

Sentencia de 15 de julio de 2026, rec. 4782/2023. Recurso contencioso administrativo. Cuando la resolución que pone fin a la vía administrativa es notificada en el mes de agosto, el cómputo del plazo de dos meses se inicia el 1 de septiembre, con excepción del procedimiento para la protección de derechos fundamentales.

Sentencia de 14 de julio de 2026, rec. 3213/2023. Función Pública. Personal laboral funcionarizado. El reconocimiento por resolución de los trienios consolidados por años de servicios prestados como personal laboral no impide que quien ya es funcionario pueda reclamar su percepción en la cuantía que tenía como personal laboral, si bien dicha reclamación está sujeta al plazo de prescripción de cuatro años. Reitera doctrina STS de 19 de febrero de 2024, rec. 4532/2022.

Sentencia de 8 de julio de 2026, rec. 8418/2022. Control de la discrecionalidad en los procedimientos de oposición. Cuando las bases contemplan que la calificación de un ejercicio sea la media aritmética de las puntuaciones otorgadas por cada miembro del tribunal, es necesario incorporar todas las calificaciones individuales al expediente del proceso selectivo. Reitera doctrina SSTS de 27 de mayo de 2025, rec. 385/2023. En los mismos términos SSTS de 5 de mayo de 2026, rec. 1914/2024 y 13 de mayo de 2026, rec. 2785/2023.

Sentencia de 7 de julio de 2026, rec. 8850/2024. Función Pública. Perspectiva de género. Denuncia por comentarios machistas realizados por profesor universitario en clase. Pérdida de efectos de la resolución que ordena la disculpa y la realización de cursos. Vulneración del principio de retroactividad por la aplicación de un protocolo universitario aprobado después de ocurridos los hechos.

Sentencia de 2 de julio de 2026, rec. 7131/2024. Clases pasivas. Pensiones causadas entre el 1 de enero de 2016 y el 3 de febrero de 2021. El complemento de maternidad por aportación demográfica puede ser disfrutado por ambos progenitores simultáneamente si se cumplen los requisitos legalmente exigibles. Reitera doctrina.

Sentencia de 29 de junio de 2026, rec. 2298/2025. Abogados. Las citas de jurisprudencia que no contienen los pronunciamientos que el letrado les atribuye. Remisión al Consejo General de la Abogacía a los posibles efectos sancionadores.

Sentencia de 24 de junio de 2026, rec. 3280/2024. Protección de datos. El interesado no tiene derecho a conocer la identidad del personal sanitario autorizado que accede a su historial clínico.

Sentencia de 24 de junio de 2026, rec. 9210/2024. El complemento de asistencia continuada, aunque es una retribución ordinaria y estable en su devengo, es variable en su cuantía según el número de horas realizadas en cada periodo de devengo mensual. Por ello es diferente para cada persona en función de la prestación que haya hecho cada mes y, a efectos del periodo vacacional, se tomará en cuenta la media de los once meses anteriores.

Sentencia de 22 de junio de 2026, rec. 2377/2025. Personal estatutario de los servicios de salud. Retribuciones. El complemento de atención continuada

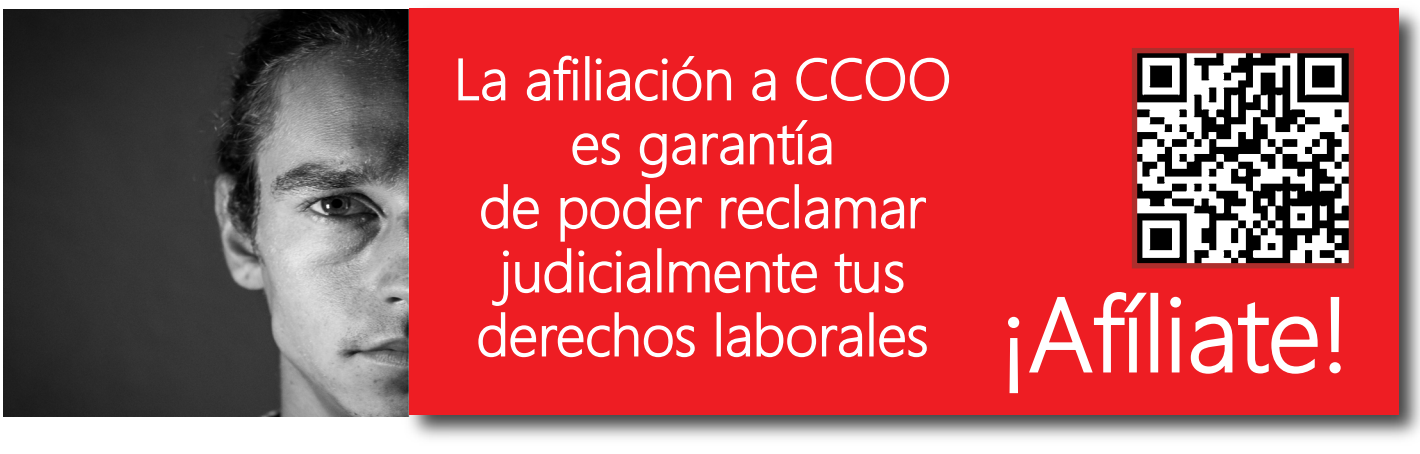
durante las vacaciones anuales, cuando forma parte de la retribución ordinaria, no puede excluirse mediante una norma convencional. Remisión a la jurisprudencia que determina cuando debe entenderse como ordinaria la prestación de los servicios de atención continuada y como se cuantifica el complemento.

Sentencia de 11 de junio de 2026, rec. 5035/2024. Extranjeros. Autorización de residencia por razones humanitarias al amparo del derecho de asilo y trabajo por cuenta ajena. Insuficiencia para denegar la renovación el informa policial desfavorable. Doctrina jurisprudencial sobre relevancia para la renovación de la autorización de residencia y trabajo de un informe gubernativo desfavorable o la incoación de diligencias penales.

Sentencia de 10 de junio de 2026, rec. 8691/2024. No se puede optar entre adquirir la condición de funcionario de carrera o seguir siendo interino cuando ya se ha participado voluntariamente y superado un proceso de estabilización.

Sentencia de 25 de mayo de 2026, rec. 1004/2024. Función Pública. Ejecución de sentencias. Consecuencias derivadas de los efetos retroactivos que ordena la sentencia a ejecutar. Al ejecutarse una sentencia que ordena la retroacción de un proceso selectivo, al aspirante que logra superarlo como consecuencia de dicha retroacción y al que se le reconocen efectos administrativos desde la fecha de toma de posesión de los primeros aprobados, se le ha de considerar como tiempo de servicio activo los periodos en los que antes de adquirir la condición de funcionario estuvo trabajando. En los mismos términos STS de 25 de mayo de 2026, rec. 1006/2024.

Sentencia de 15 de abril de 2026, rec. 1595/2024. Responsabilidad patrimonial. Prestación de asistencia sanitaria por las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social. Al ser asociaciones privadas de empresarios que forman parte del denominado sector público estatal ejercen potestades administrativas de



gestión sanitaria y solo a ellas les corresponde tramitar los expedientes de responsabilidad patrimonial frente a cuya resolución queda abierta la vía administrativa. En los mismos términos STS de 15 de abril de 2026, rec. 7937/2024.

Sentencia de 14 de abril de 2026, rec. 3188/2025. Inspección de trabajo. Necesidad de autorización judicial para entrar en el domicilio de una persona jurídica que es simultáneamente centro de trabajo.

1.5. AUDIENCIA NACIONAL

Sentencia de 23 de julio de 2026, rec. 181/2026. El control diario de bolsos a dependientes del último turno y el registro general de taquillas sin justificación vulneran el derecho a la intimidad.

Sentencia de 17 de julio de 2026, rec. 183/2026. Comisión negociadora de un convenio en ultraactividad. No procede declarar agotada o bloqueada la comisión ni constituir una nueva conforme a la representatividad resultante de elecciones posteriores cuando continúa materialmente la celebración de reuniones, acuerdos parciales y existe una suspensión temporal a la espera de un fallo judicial.

Sentencia de 13 de julio de 2026, rec. 147/2026. Festivos y descanso semanal. Plantilla con jornada de lunes a viernes y descanso en sábado y domingo. Se reconoce el derecho a un descanso adicional cuando un festivo coincide en sábado, al ser derechos distintos descanso semanal y festivo. En parecidos términos SAN de 10 de julio de 2026, rec. 171/2026 y 19 de mayo de 2026, rec. 134/2026, entre otras.

Sentencia de 1 de julio de 2026, rec. 207/2026. Proceso laboral. No procede requerir a la parte demandada la aportación de documentos que no existen previamente y que tendrían que ser elaborados específicamente para el procedimiento con el contenido solicitado por la parte actora. La prueba anticipada permite aportar documentos preexistentes, pero no obliga a una parte a confeccionar documentos ad hoc.

Sentencia de 29 de junio de 2026, rec. 139/2026. Retribución de vacaciones, los complementos funcionales vinculados al desempeño habitual del trabajo (complementos de jornada partida, horas de presencia, tiempo de toma y deje,

gratificación de mando y función, etc.) deben incluirse en la retribución de las vacaciones cuando se perciban de forma habitual.

Sentencia de 19 de junio de 2026, rec. 153/2026. Nulidad de la decisión empresarial de sustituir el convenio colectivo aplicado por otro distinto. El cambio debe tramitarse mediante el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Sentencia de 3 de junio de 2026, rec. 105/2026. Plan de igualdad. Válida constitución de la comisión negociadora cuando la empresa convoca a los sindicatos legitimados y estos no comparecen, pudiendo negociarse el plan con la representación legal de las personas trabajadoras que sí participan

Sentencia de 2 de junio de 2026, rec. 98/2026. Libertad sindical. Vulneración del derecho de libertad sindical al no comunicar a la representación legal y sindical las modificaciones de los nuevos acuerdos de teletrabajo. Abono de indemnización por daños morales.

Sentencia de 1 de junio de 2026, rec. 80/2026. El derecho a ausentarse para realizar exámenes oficiales constituye un permiso retribuido sin pérdida salarial ni obligación de recuperar horas.

Sentencia de 1 de junio de 2026, rec. 100/2026. Plan de igualdad. Es válida la constitución de la comisión negociadora con la participación de la representación unitaria de todos los centros de trabajo con representación legal, excluyéndose la necesidad de convocar a los sindicatos más representativos.

Sentencia de 8 de mayo de 2026, rec. 54/2026. Huelga. No procede declarar ilegal ni abusiva la huelga convocada por el sindicato. Inexistencia de fraude en la convocatoria y de vulneración de los requisitos legales de comunicación. Las reivindicaciones formuladas guardan relación con materias vinculadas a la actividad empresarial y susceptibles de negociación.

Sentencia de 30 de abril de 2026, rec. 60/2026. Es nula la exigencia de un justificante en el que conste el tratamiento de rehabilitación médico funcional para personas trabajadoras con discapacidad al objeto de disfrutar el permiso del artículo 13.b) RD 1368/1985.

1.6. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA (SOCIAL)

Sentencia TSJ de Aragón de 17 de julio de 2026, rec. 375/2026. La incapacidad temporal por recambio de prótesis mamarias se admite cuando responde a complicaciones patológicas y no a cirugía estética..

Sentencia TSJ de Asturias de 14 de julio de 2026, rec. 1667/2025. Indemnización por daños morales derivados del abuso de temporalidad en la contratación por la Administración pública. Establece un baremo en función de los años de temporalidad con indemnizaciones de 2.500 euros por menos de cinco años; 5.000 euros entre cinco y diez años; 7.500 entre diez y quince años y 10.000 euros para más de quince años.

Sentencia TSJ de Baleares de 14 de julio de 2026, rec. 91/2026. Despido disciplinario procedente de una abogada por reconvertir unilateralmente su puesto presencial en teletrabajo no autorizado durante nueve días.

Sentencia TSJ de la Comunidad Valenciana de 7 de julio de 2026, rec. 459/2026. Confirmada la sanción de empleo y sueldo (15 días) a un médico, por falta muy grave consistente en negarse a atender a varios pacientes.

Sentencia TSJ de Galicia de 2 de julio de 2026, rec. 1225/2026. Se declara improcedente el despido de un trabajador que abandonó su puesto de trabajo sin avisar, al entender que dicha conducta no causó un riesgo para la plantilla ni un grave perjuicio para la empresa.

Sentencia TSJ de Galicia de 2 de julio de 2026, rec. 80/2026. Se reconoce como accidente de trabajo el desprendimiento de retina sufrido por un camionero, al haberse producido durante la conducción del camión.

Sentencia TSJ de Galicia de 2 de julio de 2026, rec. 1524/2026. La empresa debe indemnizar a una trabajadora por el daño moral causado por la tardanza en la tramitación del protocolo antiacoso.

Sentencia TSJ de Cataluña de 1 de julio de 2026, rec. 6380/2025. Abuso de contratación temporal por la Administración. Reconocimiento de la fijeza y fijación de una indemnización por daños morales de 5.000 euros en función de 21 años de antigüedad.

Sentencia TSJ de Madrid de 30 de junio de 2026, rec. 133/2026. Despido nulo por discriminar a una teleoperadora en transición de género vinculando el cese a su proceso médico reciente.

Sentencia TSJ de Cataluña de 25 de junio de 2019, rec. 1424/2019. La falta de prevención psicosocial es un indicativo de que la ansiedad deriva de accidente de trabajo. Existencia de conflictividad laboral entre las partes.

Sentencia TSJ de Cataluña de 12 de junio de 2026, rec. 1194/2026. Discriminación y represalia al dejar sin cena y cesta de navidad al único trabajador que había impugnado su despido y reclamado horas extras.

Sentencia TSJ de Cataluña de 8 de junio de 2026, rec. 101/2025. Es tiempo de trabajo el destinado desde el domicilio al primer cliente.

Sentencia TSJ de País Vasco de 4 de junio de 2026, rec. 1007/2026. Es indiferente superar la oposición antes, durante o después de la contratación abusiva para declarar la fijeza del trabajador, en aplicación de la doctrina Obadal. Sigue la STS de 11 de mayo de 2026, rec. 3543/2023 y declara la relación fija.

Sentencia TSJ de Canarias/Las Palmas de 23 de abril de 2026, rec. 42/2026. Sanción de suspensión de empleo y sueldo a un mando intermedio que accede sin autorización a la cámara de videovigilancia para controlar en tiempo real al personal de la empresa.

Sentencia TSJ de Andalucía/Granada de 23 de abril de 2026, rec. 1016/2025. Confirmada la sanción a una empresa por el atropello mortal de una trabajadora, aunque la responsabilidad penal se atribuya solo al conductor. No se excluye la responsabilidad administrativa de la empresa por graves deficiencias en la evaluación de riesgos.

Sentencia TSJ de Madrid de 23 de abril de 2026, rec. 1119/2025. Es constitutiva de accidente de trabajo la incapacidad temporal de una empleada de correos cuyo trastorno psíquico se agrava por un robo con violencia en pleno reparto.

Sentencia TSJ de Cataluña de 23 de abril de 2026, rec. 2303/2025. La carencia de autorización de residencia y trabajo no invalidará el contrato de tra-

bajo respecto de los derechos del trabajador extranjero. Trabajar sin papeles no comporta inexistencia de derecho laborales. Imposibilidad del derecho de opción en despido improcedente y derecho a la indemnización y salarios de tramitación hasta la fecha de la sentencia.

Sentencia TSJ Andalucía/Granada de 23 de abril de 2026, rec. 1030/2025. Recargo de prestaciones por falta de evaluación de los riesgos psicosociales sin que se atendiera a los requerimientos de la inspección de trabajo respecto de las medidas preventivas omitidas durante varios años.

Sentencia TSJ de Andalucía/Granada de 23 de abril de 2026, rec. 1032/2025. Accidente de trabajo. Derecho a la indemnización de daños y perjuicios derivados de AT al no quedar acreditado que la persona accidentada hubiera recibido instrucciones sobre el montaje del andamio.

Sentencia TSJ de País vasco de 14 de abril de 2026, rec. 557/2026. Licencias retribuidas. La empresa no puede exigir que se justifique día a día la continuidad del permiso de cinco días por hospitalización de familiares.

1.7. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA-LA MANCHA (SOCIAL)

Sentencia de 10 de julio de 2026, rec. 1508/2025. Incapacidad permanente. cuando la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral se estime médicamente incierta o a largo plazo, no existe impedimento legal para el reconocimiento de la incapacidad. Existencia de tumor inoperable.

Sentencia de 9 de julio de 2026, rec. 706/2026. La baja en Seguridad Social por agotamiento del plazo máximo de duración de la IT no constituye despido, pero sí lo es el hecho de que denegada la IT la empresa se niegue a proporcionar trabajo efectivo. Despido tácito.

Sentencia de 6 de julio de 2026, rec. 344/2026. Despido objetivo. La no puesta a disposición de la indemnización en aquellos casos en los que el despido no se fundamente en causa económica (en este caso precinto de la maquinaria) constituye despido improcedente.

Sentencia de 6 de julio de 2026, rec. 583/2026. Conflicto colectivo. El permiso del artículo 37.3.b) ET (cinco días por accidente o enfermedad grave …)

puede ser disfrutado sin venir condicionado por exigencia alguna de aportación de documentos justificativos, más allá del previo aviso y de la justificación de la concurrencia del hecho causante, sin que pueda condicionarse su duración a la cuantificación expresa del reposo domiciliario, a la persistencia de la baja médica del familiar ni a la aportación de justificación continuada durante su disfrute.

Sentencia de 17 de junio de 2026, rec. 2151/2025. Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Una interpretación finalista de la norma conduce a incluir en su ámbito los cuadros neuropsiquiátricos tratados de forma ambulatoria y domiciliaria con necesidad de cuidados permanentes.

Sentencia de 8 de junio de 2026, rec. 496/2026. Libertad sindical. Aunque el órgano de representación unitaria (comité de empresa) no sea titular del derecho de libertad sindical, la vulneración de sus prerrogativas puede afectar al derecho fundamental de los sindicatos que forman parte del mismo y para los cuales el órgano de representación unitaria constituye un medio para el desarrollo de su actividad.

Sentencia de 8 de junio de 2026, rec. 546/2026. Despido nulo de candidata a un proceso de elecciones sindicales. Indemnización por daños morales por importe de 15.000 euros.

Sentencia de 8 de junio de 2026, rec. 524/2026. Resolución de contrato al amparo del 41.3 ET y efectos que produce la retractación inmediata de la trabajadora. El artículo 41.3 no opera de manera automática por la sola comunicación a la empresa, exigiéndose la aceptación expresa empresarial o resolución judicial que autorice la extinción. Validez de la retractación.

Sentencia de 28 de mayo de 2026, rec. 654/2025. El agravamiento de una dolencia degenerativa a consecuencia de un movimiento exigido por el trabajo realizado constituye accidente de trabajo, ya que es la crisis evidenciada y no la dolencia previa lo que ha de tenerse en cuenta a efectos de protección.

Sentencia de 26 de mayo de 2026, rec. 339/2026. El permiso por motivos familiares urgentes puede pedirse antes de iniciar la jornada de trabajo y solo requiere acreditación posterior.

Sentencia de 19 de mayo de 2026, rec. 247/2026. Recargo por falta de medidas de seguridad. Supuestos de concurrencia de culpas. El hecho de que el accidente se produjera por no utilizar el trabajador de forma correcta los equipos de protección no exonera de responsabilidad a la empresa por sus incumplimientos en materia preventiva. Imposición de recargo en grado mínimo del 30 por ciento.

Sentencia de 30 de abril de 2026, rec. 1821/2025. Extinción del contrato por voluntad de la persona trabajadora. Trabajador con reducción de jornada por cuidado de menor con enfermedad grave, cuya prestación se calcula incorrectamente, sin incluir determinados conceptos pese a reiterados requerimientos. El incumplimiento grave y reiterado es causa de extinción del contrato con derecho a indemnización.

Sentencia de 29 de abril de 2026, rec. 118/2025. Personal laboral de un Ayuntamiento. Derecho a percibir las retribuciones correspondientes al puesto desempeñado, con independencia de la categoría profesional reconocida.

Sentencia de 23 de abril de 2026, rec. 731/2026. Recargo por falta de medidas de seguridad. Para imponer el recargo es necesario acreditar que la empresa ha incumplido alguna norma preventiva de Seguridad, cosa que en este caso no sucede ya que el accidente se produce por una omisión imputable al trabajador.

Sentencia de 20 de abril de 2026, rec. 2445/2024. Consideración como accidente de trabajo de la incapacidad temporal al tener como causa la situación de acoso sexual padecida por la trabajadora. Reitera doctrina de la propia sala de 22 de diciembre de 2022, rec. 1967/2021, recaída en supuesto similar.

Sentencia de 17 de abril de 2026, rec. 25/2025. El personal contratado por un Ayuntamiento para dar cumplimiento a un convenio con la Junta de Comunidades, sobre prestación de servicios sociales de atención primaria, tiene derecho al percibo de las retribuciones propias del sector de actividad cuando carezca de convenio colectivo propio y ello en aplicación de lo establecido en el Decreto 87/2016, de 27 de diciembre, y Orden 1/2017, de 13 de enero.

2. CUESTIONES PRÁCTICAS

Derechos de información y consulta de la representación legal de los trabajadores: un repaso normativo de su alcance[1]

A) Derecho de información pasiva

El derecho a la información, en su vertiente de derecho a la denominada información pasiva, como apunta la STS 24 de marzo 2026 (rec. 33/2025), recogiendo el criterio de la STS 13 diciembre 2022 (rec. 40/2021), puede entenderse como el "derecho a recibir información por parte de la empresa en los términos que fueran previstos por las leyes" y forma parte del contenido del derecho a la libertad sindical previsto en el artículo 28.1 CE; de suerte que "una eventual vulneración de ese derecho podría considerase atentatoria la (…) derecho fundamental; ya que la libertad sindical comprende, ineludiblemente el derecho a la actividad sindical, es decir, el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores, en suma, a desplegar los medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponden" (en términos similares, STS 16 de abril 2026, rec. 102/2025).

Además conviene tener en cuenta que "el derecho a recibir información por parte de la empresa en los términos que fueran previstos por las leyes forma parte del contenido del derecho a la libertad sindical previsto en el artículo 28.1 CE ; de suerte que el incumplimiento de la obligación legal prevista en el art. 64 ET constituye una vulneración de ese derecho fundamental sin que se requiera indagar la voluntad subjetiva de la empresa, como se desprende asimismo de la LISOS cuando tipifica como infracción muy grave «las acciones u omisiones que impidan el ejercicio efectivo de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores, incluido el abuso en el establecimiento de la obligación de confidencialidad en la información proporcionada o en el recurso a la dispensa de la obligación de comunicar aquellas informaciones de carácter secreto» y, todo ello sin perjuicio de la graduación del importe indemnizatorio, lo que en este caso no se cuestiona en el recurso" (STS 15 de enero 2026, rec. 222/2024).

1 Este trabajo ha sido realizado por el profesor Ignasi Beltrán de Heredia y publicado en su blog "Una mirada crítica a las relaciones laborales".

Teniendo en cuenta esta configuración, el empresario tiene que informar a la RLT sobre las cuestiones siguientes (expuesta a partir de 14 ámbitos):

1) La situación económica del sector y de la empresa, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo; la evolución probable de la ocupación en la empresa; y las estadísticas relativas al índice de absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estudios del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan (art. 64.2 TRLET).

2) Las medidas de aplicación de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (art. 64.3 TRLET). En este sentido, tienen garantizado el acceso a la información sobre el contenido del plan de igualdad y la consecución de sus objetivos (art. 47 Ley 3/2007).

3) El balance, cuentas de resultados y memoria; modelos de contrato de trabajo escritos que utilice la empresa, así como de los documentos relativos a la finalización de la relación laboral; la copia básica de los contratos de trabajo; y las sanciones impuestas por faltas muy graves a los trabajadores. También debe ser informado por la empresa de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, sin perjuicio de los derechos de información, consulta y participación previstos en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, a los efectos de la eventual adopción de medidas en situaciones en las que los trabajadores, de acuerdo con el art. 21 de la citada Ley, estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo (art. 64.4 ET).

4) En el marco de la reforma laboral de 2021 (RDLey 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo), se establecieron las siguientes obligaciones informativas por parte de la empresa:

- Contratos formativos (art. 11 ET): Obligación de la empresa de poner en conocimiento de la RLT los acuerdos de cooperación formativa y educativa y los respectivos programas individuales en los contratos formativos para lograr práctica profesional adecuada al nivel de estudios, así como de la comunicación administrativa relativa a la existencia de previas contrataciones por las personas así contratadas

- Contratos temporales (art. 15 ET): Comunicación empresarial en forma trimestral de las previsiones de contratación temporal, de la posible existencia futura de puestos de trabajo indefinidos y de las notificaciones individuales de conversión de las relaciones a plazo en indefinidas, así como de proporcionar copia de los contratos cuando no concurra obligación de entrega de la copia básica.

- Contratos fijos discontinuos (art. 16 ET): entrega del calendario de previsiones de llamamiento de las personas así contratadas y de la existencia de contratos a jornada continúa

- Expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) (art. 47 ET): comunicación a la representación legal de la solicitud a la autoridad laboral de constatación de fuerza mayor en el caso suspensión contractual o reducción de jornada por la dicha causa, así como de desafectación de personas incluidas (tanto por la referida causa como por motivos económicos, técnicos, organizativos o productivos)

- ERTE RED (art. 47 bis ET): comunicación a la representación legal de la solicitud empresarial de acogerse al mecanismo RED

- Contrato indefinido en el sector de la construcción (Ley 32/2006): Obligación empresarial de poner en conocimiento de la RLT (así como a la comisión paritaria) la finalización de la obra y de la finalización del contrato por causas no inherentes a la persona trabajadora

5) Los representantes de los trabajadores tienen a conocer -al menos una vez al año - el registro que elabora el empresario para incluir los “valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor” (art. 64.3 ET).

Esta obligación informativa (y el propio contenido del RD 902/2020, igualdad retributiva entre mujeres y hombres), deberá adaptarse a las directrices descritas en la Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual

valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. En concreto, entre otras disposiciones, el art. 9 establece la obligación de la empresa de informar a los trabajadores y a sus representantes sobre la brecha retributiva (con carácter previo, deberá consultar con los representantes la exactitud de los datos sobre la citada brecha).

Y, por su parte, el art. 7.2 de la misma establece que los trabajadores pueden solicitar y recibir la información retributiva (sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, para las categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo), a través de sus representantes de los trabajadores o a través de un organismo de fomento de la igualdad.

Si la información recibida es inexacta o está incompleta, los trabajadores tendrán derecho a solicitar, personalmente o a través de sus representantes, aclaraciones y detalles adicionales y razonables con respecto a cualquiera de los datos facilitados, y a recibir una respuesta motivada.

Por otra parte, según las SSTS 15 de enero 2026 (rec. 222/2024) y 25 de junio 2024 (rec. 153/2022) la masa salarial es una información encuadrable en el art. 64.3 ET (y también en el art. 64.1 y 7 ET), “ya que afecta a los trabajadores, a la situación de la empresa y a la evolución del empleo en la misma; se refiere a la igualdad salarial entre mujeres y hombres; y es necesaria para ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial, conforme al art. 64.7 a) 1º y 3º ET”.

6) El art. 25.4 del RD 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, establece que “los empresarios deberán informar a los interesados, dentro del mes siguiente a aquel en que proceda el ingreso de las cuotas, de los datos relativos a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta”. En los casos en los que esta información no se facilite por medios informáticos, las empresas pueden cumplir con esta obligación facilitando un ejemplar de la relación nominal de trabajadores y del respectivo boletín de cotización a los representantes de los trabajadores.

En estos casos, de acuerdo con la STS 23 de marzo 2026 (rec. 33/2025), un sindicato está legitimado para reclamar el derecho de sus delegados y representantes sindicales en la empresa a acceder a esa información.

7) La movilidad funcional que implique ejercer funciones que no corresponden al grupo profesional (art. 39.2 ET); traslados y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; y las decisiones extintivas empresariales fundadas en el art. 52.c) ET.

8) En los supuestos de transmisión de empresa, el cedente y el cesionario deben informar sobre la fecha prevista, motivos y consecuencias jurídicas, económicas y sociales para las personas trabajadoras de la transmisión, y también sobre las medidas previstas respecto a las mismas (art. 44.6 ET).

9) Conforme al art. 42.4 ET, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras y servicios con una empresa contratista o subcontratista, tiene que informar a los representantes legales de sus personas trabajadoras sobre los aspectos siguientes:

Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

Objeto y duración de la contrata.

Lugar de ejecución de la contrata.

Si se tercia, número de personas trabajadoras que tienen que ser ocupadas por la contrata o subcontrata en el centro de la empresa principal.

Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Además, cuando las empresas principales, contratistas o subcontratistas, compartan de manera continuada un mismo centro de trabajo, la primera debe disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas mencionadas. Este libro debe estar a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

La STS 27 de febrero 2019 (rec. 218/2017), en el que se cuestiona si en los supuestos en los que existe una empresa principal y una contrata, el deber de información de las empresas a los representantes de los trabajadores se limita a los extremos contenidos en los apartados 4 -deberes de información de la empresa principal- y 5 – deberes de información de la contratista y subcontratista – del art. 42 ET o se extiende también a los deberes de información recogidos en el art. 64 de dicho texto legal. La Sala concluye que el deber de información en supuestos de contrata y subcontrata, no se limita a los contenidos en los apartados 4 y 5 del art. 42 ET sino que, además de dicha información, los representantes de los trabajadores tienen derecho a recibir la información que aparece pormenorizada en el art. 64 ET.

Por otra parte, la STS 20 de junio 2012 (rec. 176/2011), como expone la anterior sentencia citada

«no resuelve que en los casos de contratas o subcontratas no sea de aplicación el artículo 64 del ET , limitándose a señalar que no cabe sustituir el 'númerus clausus' de los artículos 42.4 y 64.1º, 2º, 3º, 7º y 8º por el 'númerus apertus' del artículo 64.7º e), que no se refiere al derecho de información de los representantes de los trabajadores frente a la empresa, sino a la obligación de información de los representantes respecto de los trabajadores, a lo que se añade quienes habrán de ser los sujetos receptores de dicha información».

10) En los supuestos de contratación por medio de una ETT, la formalización de contratos de puesta a disposición y el motivo de la utilización (art. 9 LETT).

11) En el ámbito de la obligación de las empresas de control de la jornada ordinaria de sus trabajadores y la imposición de la carga de registrar diariamente la jornada (art. 34.9.2 ET), debe tenerse en cuenta que la organización y documentación del registro se llevará a cabo a través de "negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa". Añadiéndose que "la empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social".

La STS 24 de septiembre 2024 (rec. 236/2022) entiende que el art. 34.9 ET (ni tampoco el convenio colectivo sectorial, ni el acuerdo de empresa) no impone a la empresa la obligación de información a la RLT del histórico de modificación de apuntes que efectúa cada trabajador de su jornada laboral diaria (por lo tanto, no puede exigirse que la empresa informe a la RLT en qué consisten ni en qué momento se han producido).

La SAN 24 de febrero 2025 (rec. 404/2024), a partir de lo expuesto en la STS 24 de septiembre 2024 (rec. 236/2022), entiende que de la literalidad del art. 34.9 ET (y del CCOL aplicable al caso) no se desprende que la RLT deba tener copias físicas o en formato electrónico de los registros de jornada de los trabajadores, ni tampoco su derecho a tener acceso de manera inmediata y en tiempo real a los registros de la plantilla. Tampoco entiende que deba ser la Sala la que concrete el «tiempo prudencial» en el que la empresa deba dar respuesta a las peticiones presentadas por la RLT (da por bueno que la empresa lo suministre en respuesta a peticiones expresas).

La SAN 9 de diciembre 2024 (rec. 54/2022), a partir de lo expuesto en la STS 24 de septiembre 2024 (rec. 236/2022), entiende que el tenor literal del art.34.9 ET no existe una obligación de poner a disposición de la RLT un sistema de acceso inmediato distinto de la entrega mensual.

Y, finalmente, debe tenerse en cuenta que la STS 24 de septiembre 2024 (rec. 236/2022) en un supuesto en el que la SAN de 19 de abril de 2022 (rec. 39/2022), accediendo a la pretensión del sindicato accionante, había declarado la obligación de la empresa de facilitar a la RLT, respecto del registro de jornada, la identidad (nombre y apellidos), provincia y población del trabajador entiende que no se vulnera la protección de datos personales de los mismos.

En este contexto del tiempo de trabajo, los representantes también deben ser informados sobre las horas extraordinarias hechas por los trabajadores (DA 3.ª del Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo).

12) En el marco de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, la empresa está obligada a entregar a la RLT una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones (excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la LO Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la

propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el art. 8.4 ET.

Esta copia se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

13) Tienen derecho a ser informados de los parámetros, reglas e instrucciones en que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afecten a la toma de decisiones que puedan incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y el mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles (art. 64.4.d ET).

Los receptores de esta información son el comité de empresa, los delegados de personal, la representación sindical y, según la materia y las circunstancias, podría extenderse a los delegados de prevención.

Por su parte, el Reglamento 2024/1689 de Inteligencia Artificial (RIA), en su art. 26.7, dispone que “Antes de poner en servicio o utilizar un sistema de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo, los responsables del despliegue que sean empleadores informarán a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados de que estarán expuestos a la utilización del sistema de IA de alto riesgo. Esta información se facilitará, cuando proceda, con arreglo a las normas y procedimientos establecidos en el Derecho de la Unión y nacional y conforme a las prácticas en materia de información a los trabajadores y sus representantes”.

El mismo Reglamento, en su art. 2.11, también prevé la posibilidad de que la Unión Europea o los Estados miembros mantengan o introduzcan disposiciones legales, reglamentarias o administrativas que sean más favorables a los trabajadores en lo que atañe a la protección de sus derechos respecto al uso de sistemas de IA por parte de los empleadores ni que fomenten o permitan la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables a los trabajadores.

14) En el contexto de la prestación de servicios en plataformas de trabajo y en aras a la transparencia en relación con los sistemas automatizados de seguimiento y con los sistemas automatizados de toma de decisiones, las plataformas tienen que informar a, entre otros, los representantes de los trabajadores de plataformas sobre la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de sistemas automatizados de toma de decisiones (art. 9 Directiva 2024/2831, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas).

Esa información comprenderá:

a) por lo que respecta a los sistemas automatizados de seguimiento:

i) que tales sistemas están en uso o en proceso de introducción,

ii) las categorías de datos y acciones objeto de seguimiento, supervisión o evaluación por tales sistemas, incluida la evaluación por el destinatario del servicio,

iii) el objetivo del sistema de seguimiento y el modo en que el sistema debe realizar dicho seguimiento,

iv) los destinatarios o categorías de destinatarios de los datos personales tratados por dichos sistemas y toda transmisión o transferencia de dichos datos personales, también dentro de un grupo de empresas;

b) por lo que respecta a los sistemas automatizados de toma de decisiones:

i) que tales sistemas están en uso o en proceso de introducción,

ii) las categorías de decisiones adoptadas o respaldadas por tales sistemas,

iii) las categorías de datos y los principales parámetros que tales sistemas tienen en cuenta, y la importancia relativa de esos parámetros principales en la toma de decisiones automatizada, incluida la forma en que los datos personales o el comportamiento de la persona que realiza trabajo en plataformas influyen en las decisiones,

iv) los motivos de las decisiones de restringir, suspender o cancelar la cuenta de la persona que realiza trabajo en plataformas, de denegarle el pago por el trabajo realizado, y de las decisiones sobre su situación contractual o cualquier decisión con efectos equivalentes o perjudiciales;

c) todas las categorías de decisiones adoptadas o respaldadas por sistemas automatizados que afecten a personas que realizan trabajo en plataformas de alguna manera.

En concreto, según el art. 4 de la Directiva 2024/2831, las plataformas proporcionarán a la RLT, de manera completa y detallada, la anterior información en relación con todos los sistemas pertinentes y las características de estos y tienen que hacerlo: antes de utilizar dichos sistemas; previamente a la introducción de cambios que afecten a las condiciones laborales, la organización del trabajo o el seguimiento de la realización del trabajo, y en cualquier momento a petición suya.

Por otra parte, también se prevé (art. 17) que las plataformas pongan a disposición de la RLT la siguiente información: el número de personas que realizan trabajo en plataformas a través de la plataforma digital de trabajo de que se trate, desglosado por nivel de actividad, y por situación contractual o laboral; las condiciones generales determinadas por la plataforma digital de trabajo y aplicables a dichas relaciones contractuales; la duración media de la actividad, el número de horas semanales trabajadas por término medio por persona y los ingresos medios derivados de la actividad de las personas que realizan trabajo en plataformas con regularidad a través de la plataforma digital de trabajo de que se trate; los intermediarios con los que la plataforma digital de trabajo tiene una relación contractual.

Además, se reconoce a la RLT el derecho a solicitar aclaraciones y detalles adicionales en relación con cualquier información proporcionada, incluidos los detalles del contrato laboral (y las plataformas deberán responder a la solicitud “proporcionando sin demora indebida una respuesta motivada”).

B) Derecho de información activa: consulta y otras manifestaciones

El empresario, antes de adoptar determinadas decisiones, lo tiene que consultar con los representantes de los trabajadores.

Es importante tener en cuenta que: «la consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo (...). En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones» (art. 64.6 TRLET).

Se entiende por consulta «el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de un informe previo por parte del mismo» (art. 64.1 TRLET).

En concreto, les tiene que consultar sobre los aspectos siguientes (expuestos a partir de 10 ámbitos):

1) Situación y estructura de la ocupación en la empresa o en el centro de trabajo, así como ser informado trimestralmente sobre la evolución probable de la ocupación, incluida la consulta cuando se prevean cambios sobre esto (art. 64.5 ET).

2) Decisiones de la empresa que puedan provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. También tiene derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo (art. 64.5 ET).

3) Decisión empresarial que implique la movilidad geográfica colectiva de los trabajadores, o bien una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo (arts. 40 y 41 ET).

Extensamente al respecto, aquí

4) Reestructuración de plantilla mediante un expediente de regulación de ocupación extintivo o suspensivo (arts. 51 y 47 ET).

En el marco de los ERTE, el art. 47.4 ET establece que “en cualquier momento durante la vigencia de la medida de reducción de jornada o suspensión de contratos basada en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, la empresa podrá comunicar a la representación de las personas trabajadoras con la que hubiera desarrollado el periodo de consultas una propuesta de prórroga de la medida. La necesidad de esta prórroga deberá ser tratada en un periodo de consultas de duración máxima de cinco días, y la decisión empresarial será comunicada a la autoridad laboral en un plazo de siete días, surtiendo efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial de reducción de jornada o suspensión de la relación laboral”.

En relación con los despidos colectivos, extensamente al respecto aquí; y a los ERTE, aquí

5) Elaboración del calendario laboral (DA 3.ª del Decreto 1651/1995).

6) En el marco de los planes de igualdad de las empresas de menos de 50 personas trabajadoras, su elaboración e implantación es voluntaria, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras (art. 45.5 LO 3/2007; y art. 2.4 del RD 901/2020, de 13 de octubre).

Algunos testimonios judiciales sobre la problemática asociada a la negociación de estos planes, aquí

7) De conformidad con lo establecido en el art. 28.2 ET, el art. 5 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece que todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados. En este contexto, el apartado 6 del citado precepto, establece que “la representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado”.

La STSJ CLM 5 de octubre 2023 (rec. 683/2023) en un supuesto en el que la empresa ha confeccionado el registro sin la debida consulta a la RLT, afirma que, sin la presencia de otros indicios, esto no es suficiente para concluir que se ha vulnerado el principio de igualdad en material retributiva.

Por otra parte, a la luz de la Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, la normativa interna (según el art. 9) deberá prever que, en el marco de la información sobre la brecha retributiva que pueda producirse en una empresa, el equipo de dirección del empleador confirmará la exactitud de la información previa consulta con los representantes de los trabajadores (en este caso, los representantes de los trabajadores deben tener acceso a las metodologías utilizadas por el empleador).

8) En el marco de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, el art. 18 sobre la desconexión digital establece que la empresa, previa audiencia de la RLT, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

9) En el contexto de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, el art. 5 establece que “el órgano de administración u órgano de gobierno de cada entidad u organismo obligado por [la citada ley] será el responsable de la implantación del Sistema interno de información, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras”.

10) Las plataformas digitales de trabajo deben someter a información y consulta con la RLT las decisiones que puedan conducir a la introducción de sistemas automatizados de seguimiento o de los sistemas automatizados de toma de decisiones o a cambios sustanciales en la utilización de dichos sistemas (art. 13 Directiva 2024/2831, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas).

En estos casos, la RLT podrá “recibir la asistencia de un experto de su elección, en la medida en que lo necesiten para examinar el asunto objeto de información y consulta, y formular un dictamen. Cuando una plataforma digital de trabajo tenga más de doscientos cincuenta trabajadores en el Estado miembro de que se trate, los gastos del experto correrán a cargo de la plataforma digital de trabajo, siempre que sean proporcionados. Los Estados miembros podrán determinar la frecuencia de las solicitudes de expertos, garantizando al mismo tiempo la eficacia de la asistencia”

Además (y finalizando con este repaso), el comité de empresa tiene derecho a **emitir un informe**, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las cuestiones siguientes:

Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de plantilla (art. 64.5 ET).

Las reducciones de jornada (art. 64.5 ET).

El traslado total o parcial de las instalaciones (art. 64.5 ET).

Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de ocupación (art. 64.5 ET).

Los planes de formación profesional en la empresa (art. 64.5 ET).

La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo (art. 64.5 ET). El empresario puede abonar el salario y el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, en moneda de curso legal o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal (art. 29.4 ET)

Si la empresa se niega a cubrir una vacante en caso de ejercicio de funciones superiores a las del grupo profesional o a las categorías equivalentes del trabajador (art. 39.2 ET).

En la medida que el art. 87.3 LO, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales obliga a los empleadores a establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales (respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente), se reconoce el derecho de los representantes legales de las personas trabajadoras a participar en su elaboración.

El art. 8 de la Directiva 2024/2831, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, prevé que el tratamiento de datos personales por parte de una plataforma digital de trabajo mediante sistemas automatizados de seguimiento y sistemas automatizados de toma de decisiones es un tipo de tratamiento que puede entrañar un elevado riesgo para los derechos y libertades de las personas físicas en el sentido del art. 35.1 del Reglamento General de Protección de Datos. Pues bien, al realizar la evaluación de impacto que prevé este último precepto, el citado art. 8 establece que las plataformas digitales de trabajo que actúen como responsables del tratamiento, recabarán la opinión de las personas que realizan trabajo en plataformas y de sus representantes. También establece que las plataformas digitales de trabajo transmitirán dicha evaluación a los representantes de los trabajadores.

Toledo
925 25 51 00

Talavera de la Reina
925 80 31 59

Illescas
925 51 38 77

Torrijos
925 76 17 04 / 690 946 606

Noblejas
626 944 591

Quintanar de la Orden
600 465 611

La Villa de Don Fadrique
600 465 611

Ciudad Real
926 21 42 27

Valdepeñas
926 32 17 81

Alcázar de San Juan
926 54 32 59

Puertollano
926 42 28 52



Azuqueca de Henares
949 26 08 45

Guadalajara
949 24 83 30

Cuenca
969 21 30 50

Mota del Cuervo
967 18 04 00

Motilla del Palancar
682 68 13 44 / 969 217 119

Tarancón
969 32 46 66

Albacete
967 21 24 95

Almansa
967 34 08 90

Hellín
967 30 09 53

Villarrobledo
967 13 81 84