



AUGUSTA ABOGADOS

THE BUSINESS LAW FIRM IN SPAIN

NEWSLETTER LABORAL

Junio de 2026

Seleccionamos y analizamos las novedades laborales clave, aportando criterio jurídico y visión práctica para la toma de decisiones empresariales.





ÍNDICE

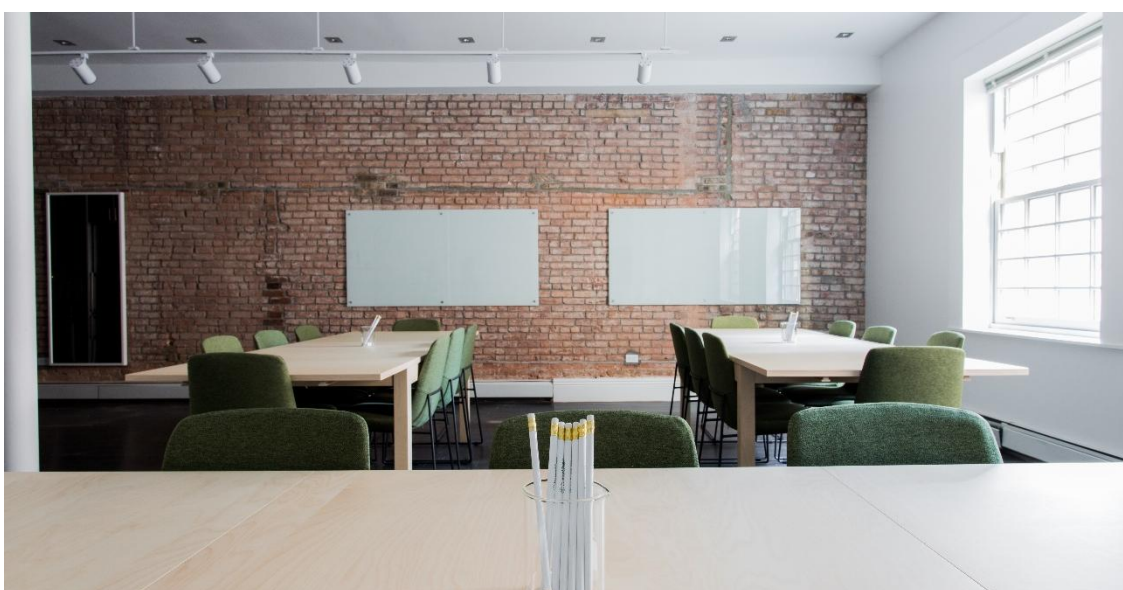
¿Por qué el absentismo laboral se ha convertido en uno de los principales desafíos de la gestión de las relaciones laborales en las empresas?	3
Claves laborales para HR	11
Análisis de Jurisprudencia	16
Artículos de prensa	22
Entrevista del mes	
Juan José Hita: <i>“Las empresas tendrán que reorientar sus auditorias si detectan brechas salariales por encima del 5% sin justificar”</i>	24

ARTÍCULO DE OPINIÓN

¿POR QUÉ EL ABSENTISMO LABORAL SE HA CONVERTIDO EN UNO DE LOS PRINCIPALES DESAFÍOS DE LA GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS?

Jordi García Viña

CONSEJERO DEL ÁREA LABORAL EN AUGUSTA ABOGADOS



En estos últimos días, novedoso, se vuelve a hablar mucho de la cuestión relativa al absentismo laboral. Concretamente, se celebró en la sede de CEOE el pasado 16 de junio una jornada con el título “TODOS CONTAMOS. ABSENTISMO x IT: UN PROBLEMA DE PAÍS”, en la que desde diferentes puntos de vista se plantearon los principales problemas y se propusieron medidas para su solución.

El absentismo, por su propia naturaleza, constituye un fenómeno complejo que presenta una conducta específica de naturaleza multifactorial relacionada tanto con la capacidad de estar en esta situación de no trabajo por parte de la persona trabajadora como con la motivación para hacerlo.

Deriva de un resultado compuesto, que abarca la salud y el comportamiento social que conduce al abandono del trabajo y que está relacionado con una amplia gama de factores, tanto físicos, como psíquicos.



Por este motivo, el análisis del absentismo no resulta una tarea sencilla, entre otras cuestiones, porque incluye una variedad de comportamientos con diferentes causas que normalmente se pretende hacer pasar por un fenómeno unitario y porque existen determinadas situaciones de no trabajo que difícilmente se prestan a ser subsumidas en este concepto.

A priori, el absentismo laboral se puede definir como aquella situación en la que el trabajador se abstiene de acudir al lugar donde debe cumplir con sus obligaciones laborales, aunque también podría ampliarse este concepto e incluir una referencia, no tanto a la presencia en un determinado lugar, el puesto de trabajo, sino también a la inoperatividad, a la falta de desempeño de funciones y al incumplimiento de los deberes propios de un cargo.

Es evidente que no existe una única definición, pero sí que se pueden identificar ciertas notas características, teniendo en cuenta que, la elección de unas u otras notas, implica posicionarse en un campo más o menos amplio de la cuestión.

Así, por ejemplo, si sólo se tienen en cuenta las ausencias del trabajador de su puesto de trabajo en horas que correspondan a un día laborable dentro de la jornada legal de trabajo, dicha situación queda enmarcada en lo que se puede definir como el concepto más clásico del absentismo, conforme a la opinión marcada por la OIT.

Igualmente, es difícil de identificar absentismo con situaciones en las que la persona trabajadora recibe salario, ya que en la mayoría de los trabajadores que se encuentran en un supuesto de absentismo en la actualidad, que se refieren a la incapacidad temporal, no existe retribución, sino el pago de una prestación pública de Seguridad Social.

Finalmente, tampoco cabe incluir en este concepto exclusivamente la situación en la que la persona trabajadora no presta servicios ya sea por causas justificadas o no, porque, de nuevo, en la incapacidad temporal, existe un diagnóstico médico, por lo que se aprecia justificación.

Es necesario, por tanto, analizar todas las circunstancias, ya puedan calificarse según la actuación del trabajador, como involuntarias o voluntarias, por el sujeto que decide



dicha situación, ya sea el trabajador, la empresa o un tercero, según su origen, voluntad de una de las partes, por acuerdo o por cumplimiento de una norma o una disposición de un convenio colectivo o acuerdo o incluso cuando derivan de una situación totalmente incontrolable, como en casos de fuerza mayor.

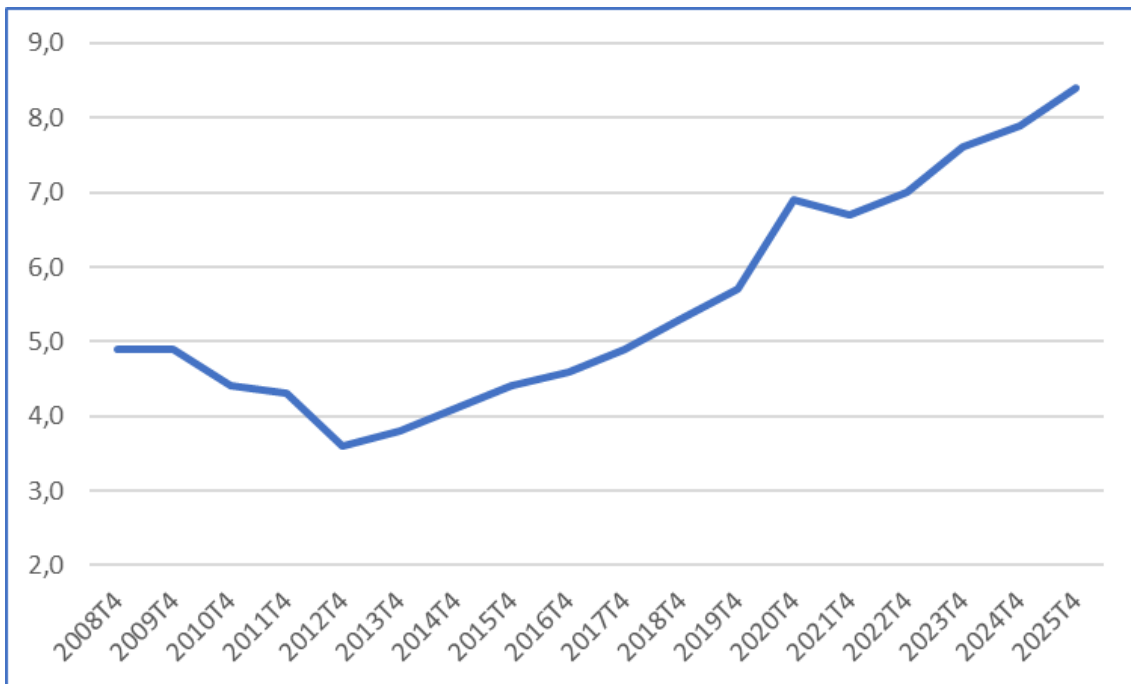
Además, existen fenómenos que aún no han podido ser analizados correctamente a los efectos de descubrir su influencia en el absentismo, como, por ejemplo, el envejecimiento de las plantillas o el incremento de las necesidades de cuidado de familiares.

Uno de los problemas más importantes a la hora de determinar todas estas situaciones y poder analizarlas de manera correcta es que este análisis ha de tener presente, no sólo el valor científico de los datos, por ejemplo, en porcentaje de incidencia, el número de casos o incluso las patologías, sino también la posibilidad de obtención de estos, ya que hay aspectos, como las denominadas “bajas sociales” que son muy difíciles de identificar “científicamente”, por lo que los datos son escasos.

Hay que tener en cuenta que las estadísticas oficiales en España no permiten tener suficientes datos para llevar a cabo un análisis completo sobre el absentismo; aun así, existe una opinión generalizada que estamos ante un verdadero problema para la sociedad.

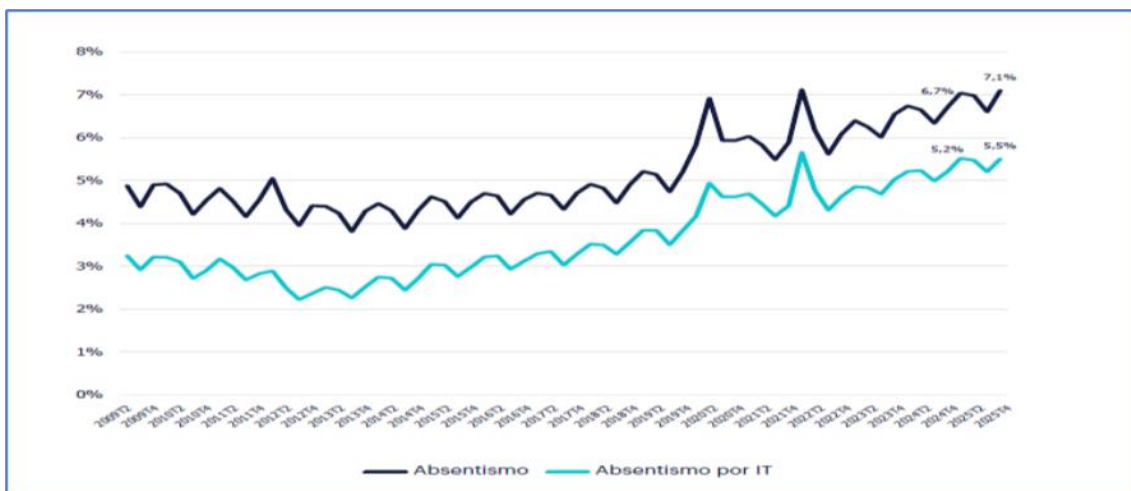
Además, si se intenta utilizar datos comparativos, los resultados no permiten una comparación clara, ya se trate de las horas por trabajador por año de la OCDE o si se utilizan los datos de Eurostat en relación con las ausencias por trabajo.

Así, por ejemplo, la Encuesta Trimestral de Coste Laboral tiene un apartado sobre jornada laboral, definida como el número de horas que cada trabajador dedica a desempeñar su actividad laboral y donde se distinguen los siguientes conceptos: 1) Horas pactadas, son las horas legalmente establecidas por acuerdo verbal, contrato individual o convenio colectivo entre el trabajador y la empresa; 2) Horas efectivas, son las horas realmente trabajadas tanto en periodos normales de trabajo como en jornada extraordinaria y 3) Horas no trabajadas, son las horas no trabajadas durante la jornada laboral por cualquier motivo (vacaciones, incapacidad temporal, maternidad, motivos personales, conflictividad laboral, absentismo, cierre patronal, etc.).



Fuente: Horas no trabajadas por incapacidad temporal. INE

Sin embargo, estos datos son claramente insuficientes para poder extraer conclusiones específicas, no sólo respecto a las propias situaciones, sino, principalmente, en relación con las causas, como se puede comprobar en este gráfico sobre horas no trabajadas por incapacidad temporal correspondientes al cuarto trimestre de cada año, que lo que sí demuestra es un incremento paulatino en los últimos años y cuya tendencia continúa.



Fuente: Informe trimestral de absentismo laboral. Marzo 2026. Randstad Research.



Aun así, todos los datos muestran que la gran mayoría del absentismo en España se fundamenta en los supuestos de incapacidad temporal y, principalmente, en los casos de contingencias comunes.

Lo que sí es evidente es que el porcentaje se ha duplicado en los últimos cinco años, siendo especialmente relevante en el absentismo por incapacidad temporal.

En todo caso, el análisis del absentismo se complica de manera exponencial cuando se reconoce que se desconocen casi totalmente los datos de las situaciones originadas por el Covid-19 que integra, no sólo los meses en los que los ciudadanos estuvimos en casa, las personas contagiadas con el virus y la gestión que se llevó a cabo por las autoridades sanitarias de los temas médicos y concretamente de la gestión de las bajas médicas, así como los efectos posteriores de estos meses, especialmente en cuestiones relativas a salud mental, una de las principales patologías asociadas al absentismo en los últimos años.

De esta manera, si no es posible realizar un análisis completo, aún más complicado es calcular los efectos de dichas ausencias sobre la organización de las empresas, cuantificando dichos costes en la cuenta de resultados y, por supuesto, hacer una propuesta de medidas que pueda ser real y eficaz.

Es cierto que en los últimos tiempos existen informes que contienen una información muy valiosa sobre el absentismo por incapacidad temporal realizado por la AIREF, en el que destacan las siguientes cuestiones:

- La gestión de la incapacidad temporal presenta una deficiencia estructural derivada de un esquema principal-agente que opera entre los organismos involucrados y que requiere de la interconexión de la información y de una supervisión reforzada, ya que el INSS, responsable de la financiación (principal), delega la decisión clínica sobre su concesión en los médicos de atención primaria del Sistema Nacional de Salud (agente).
- Aumento de la incidencia de las bajas y de su duración media en las patologías de mayor gasto público, en particular los trastornos mentales y las



enfermedades musculoesqueléticas, en un contexto de deterioro de las listas de espera del Sistema Nacional de Salud.

- Presencia de las mejoras voluntarias en los convenios colectivos.
- Elevada concentración de episodios en un grupo reducido de trabajadores con bajas reiteradas, junto con una progresiva concentración de los procesos de IT en duraciones muy cortas, que, si bien no generan gasto directo para la Administración pública, sí trasladan de forma creciente los costes económicos y organizativos a las empresas.

Igualmente, el IVIE destaca la reincidencia en un colectivo concreto de personas o el aumento de las bajas de larga duración.

Sin embargo, cuando se refiere a datos de incapacidad temporal, es evidente que los informes de referencia corresponden a AMAT.

En conclusión, es fundamental conocer la situación real de las bajas con el máximo detalle posible, que se puede agrupar generalmente en tres grandes categorías:

- Contingencias profesionales. Así, se puede eliminar el complemento e invertir esta cantidad en mejorar aspectos de salud laboral. De esta manera, se benefician todos los trabajadores, y no sólo los que se accidentan.

En este apartado es muy importante la relación con las mutuas colaboradoras para que puedan reducir los tiempos de las bajas y poder controlar a los trabajadores, en los casos que sea necesario.

- Contingencias comunes en general. En este caso, la influencia de la empresa en la situación que origina la baja es nula o muy limitada, ya que se trata de situaciones totalmente ajenas a la empresa.

Es necesario analizar si existen situaciones que agrupan múltiples casos porque se pueden sectorizar las medidas, según las necesidades. No es lo mismo que existan muchas bajas cortas, que las bajas sean muy largas o que se trate de reincidentes.

- Situaciones particulares. Puede darse que exista un porcentaje relevante de bajas en determinados colectivos. En estos casos, el complemento tampoco tiene sentido, por lo que es recomendable analizar los casos concretos y buscar las soluciones adecuadas, tanto para la restauración, como para los alojamientos.

En el caso concreto de los trabajadores cuyo problema es el envejecimiento en un tipo de prestación de servicios que difícilmente puede cambiar, existe la posibilidad de poder iniciar el procedimiento de acceso a la jubilación anticipada, conforme a la normativa actual, si así lo aprecian tanto asociaciones empresariales como sindicatos (Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, por el que se regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores).

Además, puede analizarse eliminar el complemento para iniciar un estudio de estos casos concretos y buscar las soluciones más adecuadas.

En estos casos, además de proponer eliminar el complemento o reducirlo, ya sea en días o supuestos, según las necesidades de las empresas, es fundamental introducir mecanismos de apoyo a la recuperación de estos trabajadores por medio de la participación de las mutuas, así como intensificar los mecanismos de control periódicos para asegurar que el trabajador no está realizando actividades contrarias al proceso curativo.

Hay que recordar que ya en la actualidad, conforme el art. 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario puede verificar el estado de salud del trabajador mediante reconocimiento a cargo de personal médico y la negativa a dichos reconocimientos permite al empresario suspender estos complementos.

Es esencial, en todo caso, la aplicación de los sistemas de prevención de riesgos laborales, incluyendo en los mecanismos de evaluación todos los riesgos que puedan plantear los trabajadores, así como la implantación de medidas que mejoren el clima laboral en la empresa.



Esta dispersión y complejidad de las causas dificulta la proposición de medidas, por lo que es imprescindible establecer patrones que permitan identificar situaciones que puedan ser agrupadas y que puedan ser incorporadas a la negociación colectiva, ya sea en los convenios colectivos o en acuerdos en las empresas, herramienta estratégica para la mejor gestión del absentismo en las relaciones laborales.

RADAR LEGAL

CLAVES LABORALES PARA HR



Notificaciones electrónicas obligatorias en Seguridad Social (Orden ISM/541/2026)

El BOE de 1 de junio de 2026 ha publicado la Orden ISM/541/2026, por la que se modifica el régimen de notificaciones y comunicaciones electrónicas en el ámbito de la Seguridad Social. La norma amplía de forma significativa los colectivos obligados a relacionarse electrónicamente con la Administración, incorporando expresamente a personas físicas vinculadas a prestaciones de incapacidad temporal, incapacidad permanente y otras contingencias, en línea con el proceso de digitalización del sector público.

Reforma de la jubilación flexible y compatibilidad pensión-trabajo (RD 416/2026)

El BOE de 28 de mayo de 2026 ha publicado el Real Decreto 416/2026, que introduce un nuevo régimen jurídico de la jubilación flexible, regula de forma sistemática la compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo y modifica el régimen de la jubilación demorada. La norma, que entrará en vigor el 28 de agosto de 2026, sustituye íntegramente la regulación anterior (RD 1132/2002) con el objetivo de incentivar la prolongación voluntaria de la vida laboral y el retorno al empleo tras la jubilación.

Proyecto de Ley Orgánica para el buen uso y la gobernanza de la inteligencia artificial

El Consejo de ministros, a propuesta del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, aprobó el Proyecto de Ley Orgánica para el buen uso y la gobernanza de la inteligencia artificial, cuyo texto entró en el Congreso de los Diputados con fecha 12 de junio.

Es un texto cuya voluntad es adaptar al ordenamiento jurídico español el Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial (RIA), de 2024, intentando garantizar que el desarrollo y uso de estas tecnologías se realice bajo criterios de supervisión humana, transparencia, protección de derechos fundamentales y seguridad jurídica.

El proyecto consta de 41 artículos, agrupados en cinco capítulos y su objeto, según el propio texto es el establecimiento de la gobernanza y la regulación del régimen sancionador aplicable en España a los sistemas de IA, la regulación de la gobernanza de los espacios controlados de pruebas para la IA, así como la previsión de actuaciones enmarcadas en el buen uso de la IA en el sector público estatal.

Este texto se aplica a los operadores de sistemas de IA, incluyendo proveedores, responsables del despliegue de sistemas de IA, fabricantes de productos que introduzcan en el mercado o pongan en servicio un sistema de IA junto o con su producto y con su propio nombre o marca, representantes autorizados de proveedores que no estén establecidos en la Unión, importadores y distribuidores de sistemas de IA y a los

organismos notificados encargados de verificar la conformidad de dichos sistemas.

En cuanto a la gobernanza y supervisión, refuerza las competencias de la AESIA, pero manteniendo la vigencia de las obligaciones en el orden social y las funciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en relación con el uso de sistemas de IA en el contexto del empleo y la protección de las personas trabajadoras, en línea con la protección de los derechos de las personas trabajadoras respecto al uso de sistemas de IA por parte de los empresarios (art. 2.11 RIA).

Además, incorpora un sistema de reclamaciones que permite a cualquier persona física o jurídica poner en conocimiento de las autoridades competentes posibles incumplimientos del Reglamento estableciendo un régimen específico de protección de las personas informantes, en línea con la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

El quinto capítulo establece la clasificación de las infracciones y regula el régimen sancionador para el RIA, estableciendo una clasificación de infracción muy graves, graves y leves, con diferencias según el sujeto infractor, que pueden en infracciones muy graves ir desde 35.000.000 euros o, si el infractor es una empresa, hasta el 7 % de su volumen de negocios mundial total correspondiente al ejercicio anterior, si esta cuantía fuese superior, hasta 7.500.000 euros o, si el infractor es una empresa, hasta el 1 % de su volumen de negocios mundial total correspondiente al ejercicio anterior, si esta cuantía fuese superior, en infracciones graves, hasta los 500.000

euros en los supuestos de infracciones leves.

Además, se prevén otras sanciones accesorias.

En conclusión, esta norma es fundamental para las empresas por dos motivos. En primer lugar, ya sean proveedores o usuarios de IA este régimen jurídico les aplica. En segundo lugar, sin perjuicio del recorrido legislativo que puede tener este texto, es evidente que, con este Gobierno o con el siguiente, se ha de dar cumplimiento a la obligación de desarrollo del RIA, por lo que se trata de una materia que acabará formando parte del ordenamiento jurídico nacional.

Legislación. 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 tiene como objetivo la regulación del régimen jurídico de la jubilación flexible, como modalidad específica de compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo, así como fijar reglas comunes a todas las modalidades de compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo.

En cuanto a la jubilación flexible, las principales novedades son la apertura a trabajo autónomo, ya que este tipo de jubilación ya no se limita al trabajo por cuenta ajena; se permite compatibilizar

con actividad por cuenta propia, con un porcentaje fijo de pensión (25 %) y un requisito de “no alta” como autónomo en los tres años previo; se introduce un nuevo rango de jornada parcial, porque se abandona la remisión a los límites del art. 12.6 ET y se fija un rango propio de jubilación flexible: entre el 33 % y el 80 % de la jornada de un trabajador comparable; así como la clarificación del encaje con otras modalidades de compatibilidad, ya que coordina esta posibilidad con el régimen general de incompatibilidades del art. 213 LGSS y con la jubilación activa del art. 214 LGSS.

En cuanto a la cuantía de la pensión durante la jubilación flexible, la regla general se mantiene, ya que la pensión se reduce en proporción inversa a la reducción de jornada respecto de la jornada completa comparable, pero se introducen incentivos adicionales cuando la actividad a tiempo parcial se inicia por primera vez transcurridos al menos 6 meses desde la fecha de jubilación.

Estos incrementos se aplican sobre la pensión “teórica” resultante de la reducción por jornada, de modo que la persona percibe más pensión que la que correspondería por la mera proporcionalidad.

Durante la jubilación flexible, se mantiene la condición de pensionista a efectos de prestaciones sanitarias, pero la cotización realizada no mejora la pensión reconocida, ni incrementa el complemento económico de demora.

No obstante, se introduce una regla relevante en caso de jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador (art. 207 LGSS, en conexión con el art. 210.4 LGSS) porque tras el cese en la actividad compatible, se restablece la pensión íntegra, pero se

puede recalcular la base reguladora incorporando las nuevas cotizaciones, siempre que ello no reduzca la base anterior; si la reduce, se mantiene la base previa actualizada con las revalorizaciones y se modifica el porcentaje aplicable a la base reguladora en función del nuevo periodo de cotización acreditado.

En relación con los aspectos comunes a todas las modalidades de compatibilidad pensión-trabajo, se introducen reglas generales que hasta ahora se aplicaban por criterio administrativo, como son el cómputo de periodos de carencia o la incompatibilidad pensión de jubilación / IT tras el cese: si la IT se causa durante la compatibilidad, una vez cesa la actividad y se causa baja en el régimen correspondiente, la IT es incompatible con la pensión; en ese momento solo se abona la pensión de jubilación.

En cuanto a la jubilación demorada, se reconfigura la opción mixta de abono del complemento, ya que se exige un mínimo de dos años completos cotizados entre la edad ordinaria y el hecho causante, con carencia mínima cumplida al alcanzar la edad ordinaria; se fijan reglas de cómputo de años y semestres completos y se establece cómo dividir los años cotizados entre porcentaje adicional (4 % por año) y cantidad a tanto alzado, con un tratamiento específico cuando se acreditan entre 2 y 8,5 años, y otro cuando se acreditan 9 o más años.

El INSS refuerza la protección de los becarios frente a accidentes laborales y enfermedades profesionales

El INSS ha fijado criterio sobre la aplicación del recargo de prestaciones previsto en el art. 164 LGSS a los estudiantes en prácticas y becarios. En concreto, el Criterio de Gestión 12/2026 aclara que, cuando un accidente de trabajo o una enfermedad profesional se produzca por falta de medidas de seguridad y salud, estas personas podrán beneficiarse del recargo de prestaciones en los mismos términos que los trabajadores por cuenta ajena, al quedar asimiladas a estos en el Régimen General de la Seguridad Social. La responsabilidad económica derivada del recargo recaerá sobre la empresa en cuyo ámbito organizativo se haya producido el daño, reforzando así las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales también respecto de quienes realizan prácticas formativas.

En la práctica, este criterio incrementa el riesgo económico asociado a una deficiente prevención y desincentiva el uso de becarios como sustitutos de personal junior en puestos productivos o de riesgo, impulsando prácticas verdaderamente formativas, seguras y ajustadas a su finalidad.

Más intercambio de datos entre INSS, TGSS e INGESA para mejorar la gestión de la incapacidad temporal

El BOE de 4 de junio de 2026 ha publicado la Resolución de 29 de mayo de 2026, por la que se publica el convenio entre el INSS, la TGSS y el INGESA para la cesión de información en materia de afiliación.

El objetivo es que el INSS pueda disponer de determinados datos de

afiliación y ocupación que constan en la TGSS y trasladarlos al INGESA, a fin de facilitar a sus facultativos la valoración de los procesos de IT y la determinación objetiva de la aptitud del trabajador para su trabajo habitual.

En concreto, el convenio permite que, en el marco de los procesos de IT, se compartan datos como la actividad económica de la empresa, el coeficiente de parcialidad, la entidad responsable de la contingencia, la ocupación del trabajador, el puesto de trabajo y, en su caso, la descripción de funciones comunicada previamente por la empresa.

Desde una perspectiva práctica, esta medida se enmarca en la progresiva digitalización e interconexión de las entidades de la Seguridad Social y puede contribuir a una gestión más precisa de las bajas médicas, lo que se traduce en un refuerzo de la exigencia para las empresas de mantener correctamente actualizados los datos de afiliación, ocupación, jornada y funciones.

El borrador de transposición de la Directiva 2019/1152 anticipa nuevos contenidos mínimos en los contratos

El Gobierno ha reactivado la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles, mediante un borrador de Real Decreto que introduce cambios relevantes en la información que debe facilitarse a las personas trabajadoras sobre los elementos esenciales de su relación laboral.

Aunque la norma aún se encuentra en fase de tramitación, conviene que las empresas revisen sus modelos contractuales, ya que el nuevo estándar apunta a una mayor precisión y transparencia desde el inicio de la relación laboral.

Entre las principales novedades, el borrador refuerza la exigencia de concretar detalladamente la causa en los contratos temporales, la categoría o grupo profesional y una descripción resumida del puesto, así como el desglose del salario base y de cada complemento, con indicación de su periodicidad, método de pago y, en su caso, criterios de devengo de la retribución variable.

También se amplía la exigencia de la información relativa al tiempo de trabajo, incluyendo la distribución de la jornada diaria, semanal y anual, el trabajo nocturno o a turnos, los procedimientos de modificación de jornada o cambios de turno, las horas extraordinarias, las vacaciones y, en los contratos fijos-discontinuos, la estimación de los periodos de actividad e inactividad.

Desde una perspectiva práctica, el cambio obligará a abandonar fórmulas genéricas como “salario según convenio”, “jornada de 40 horas semanales” o referencias poco precisas al bonus o variable.

Además, se introduce la obligación de informar sobre la existencia de sistemas automatizados o algorítmicos que traten datos personales y puedan incidir en condiciones de trabajo, en coordinación con el art. 64.4.d) ET.



ANÁLISIS DE JURISPRUDENCIA



Uso de cámaras de vigilancia en el trabajo

Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de enero de 2026 (rec. 1947/2026)

Los hechos concretos son los siguientes

- La compañía que despidió a la persona trabajadora prestaba servicios de mantenimiento para una empresa del sector siderometalúrgico
- En el centro de trabajo de esta última estaba instalado un sistema de videovigilancia, que contaba con los oportunos dispositivos informativos (carteles perfectamente visibles que avisaban de la existencia de las cámaras y de su finalidad)
- La persona trabajadora despedida se ocupaba del mantenimiento de las cámaras de videovigilancia de la empresa cliente.
- Un vigilante de la empresa cliente, un día, observó a una persona trabajadora acercarse a la sala de bombas con dos bolsas llenas de material. Dicho acontecimiento le llamó la atención, así que acudió a dicha sala, abrió las bolsas y fotografió su interior (se trataba de virutas y de piezas de titanio, procedente de la empresa cliente)
- Unas horas más tarde, el vigilante pudo observar que la persona trabajadora acudía a la sala de bombas, salía de la misma llevando las bolsas dejadas en depósito, las cargaba en una furgoneta y abandonaba las instalaciones
- La Compañía recibió las grabaciones de la empresa cliente

- El despido del Trabajador fue declarado procedente en instancia, pero, el Tribunal Superior de Justicia territorialmente competente lo declaró nulo, por considerar que la prueba en que se basaba se había recabado vulnerando derechos fundamentales del Trabajador

El Tribunal Supremo aclaró que, en primer lugar, el uso de pruebas ilícitas, por haberse recabado vulnerando derechos fundamentales, no conlleva automáticamente la nulidad del despido disciplinario basado en las mismas.

En segundo lugar, el Alto Tribunal, enfocó la cuestión desde dos perspectivas: i) el conocimiento del sistema de videovigilancia y de su finalidad por parte de las personas trabajadoras; ii) la proporcionalidad, razonabilidad e idoneidad de dicha medida de control.

El Tribunal Supremo consideró que la existencia de los carteles informativos anteriormente descritos y el hecho de que, para más inri, la persona trabajadora se ocupara del mantenimiento de las cámaras de videovigilancia conllevaban un conocimiento cabal de su existencia y de su finalidad por parte de la persona trabajadora despedida.

Un nuevo supuesto para la subrogación en extinción de contrato de arrendamiento de apartamentos turísticos

Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de febrero de 2026 (rec. 734/2025)

El Tribunal Supremo aborda la existencia de una sucesión de empresa en el marco de la extinción de un contrato de arrendamiento de un complejo de apartamentos turísticos. La controversia principal se centra en determinar si la reversión de la explotación a la empresa propietaria tras la finalización del contrato de alquiler con la anterior explotadora constituye una transmisión de unidad económica al amparo del art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, obligando a la subrogación de la plantilla de fijos-discontinuos.

El supuesto analizado consiste en que, finalizado el arrendamiento del complejo turístico tras su vigencia, la empresa saliente notificó a los trabajadores que se produciría una sucesión de empresa y que debían pasar a formar parte de la nueva titular. Sin embargo, la propietaria entrante rechazó la subrogación, alegando que no continuaría con la explotación turística, sino que procedería a la venta individualizada de los apartamentos.

La sentencia estima parcialmente el recurso de casación para la unificación de doctrina, confirmando la existencia de sucesión de empresa y declarando que la obligación de subrogación y las consecuencias del despido por falta de llamamiento corresponden a la nueva empresa titular de la unidad económica.

Se aportan diversas referencias jurisprudenciales anteriores en supuestos

similares, por ejemplo, en relación con finalización de contrato de arrendamiento de empresa, teniendo en cuenta, como admite la propia sentencia, que la cuestión esencial es determinar qué se transmite, esto es, si se está transmitiendo una industria o negocio o un simple inmueble y concluye, que este caso, lo que fue transmitido con ocasión de la reversión del bien arrendado fue una unidad productiva que hasta el mismo momento de la transmisión estaba en funcionamiento.

El Tribunal concluye que a propiedad que recupera la posesión de la unidad productiva puede tener para la misma sus propios planes de negocio, incluido el cese del mismo, pero no puede por ello eludir los cauces jurídicos previstos para la reestructuración laboral, de manera que, si esa reestructuración laboral no se ha producido antes de la transmisión, será la nueva empresa empleadora la que habrá de abordarla con el coste que ello pueda tener.

En cuanto a la empresa saliente, si bien queda absuelta de las consecuencias propias del despido, cuya responsabilidad recae sobre la nueva titular por su negativa a subrogar, mantiene su responsabilidad respecto de las deudas laborales devengadas con anterioridad a la transmisión.

Consecuencias de la nulidad del pacto de no competencia post contractual

Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de febrero de 2026 (rec. 561/2024)

La sentencia resuelve un supuesto relativo a una prestación de servicios de un trabajador una empresa del sector siderometalúrgico con un contrato de trabajo que incorpora una cláusula adicional de pacto de no competencia conforme a la cual "Las partes acuerdan el pacto de no competencia y cualquier Incremento de salario que el trabajador reciba por encima del salario de convenio durante la duración del contrato se considerará compensación por pacto de no competencia., en caso de Incumplimiento la empresa exigirá vía judicial al trabajador todos los emolumentos que por este concepto ha recibido. El trabajador no podrá trabajar para ninguna empresa de la competencia, o que venda productos similares durante un período de 24 meses a partir de la fecha de la baja de la empresa".

La sentencia analiza tanto el régimen jurídico de este tipo de pactos, como los efectos de la nulidad de una cláusula contractual en aplicación del art. 9 ET.

Concluye que la compensación por el pacto de no concurrencia pactada se refiere expresamente a cualquier incremento de salario que el trabajador reciba por encima del salario del convenio durante la duración del contrato, es decir, se acuerda como

compensación, un concepto salarial, no indemnizatorio, por lo que considera que se trata de una cláusula oscura redactada por la empresa que, de acuerdo con el artículo 1288 del Código Civil, no podrá perjudicar al trabajador, siendo así que no puede detraerse del salario correspondiente a la prestación de servicios, importe alguno como compensación económica por el incumplimiento del pacto de no concurrencia.

Efectos de la comunicación extemporánea del inicio del período de consultas a la Autoridad Laboral y cumplimiento del deber de información en despido colectivo

Sentencia del Tribunal Supremo 24 de marzo de 2026 (rec. 249/2025)

En primer lugar, en cuanto a la obligación del empresario de notificar por escrito cualquier proyecto de despido colectivo a la autoridad pública competente, el tribunal considera que la comunicación a la autoridad laboral no es una mera formalidad administrativa, sino una garantía material del despido colectivo, porque tiene como finalidad dar a conocer la intención de la empresa y permitir a la autoridad laboral que desempeñe sus funciones de búsqueda de soluciones que prevé la Directiva y de vigilancia sobre el efectivo desarrollo de la negociación en el período de consultas que prevé la ley nacional española. Es cierto que esa garantía material es secundaria respecto

de la principal garantía que constituye hoy la información y consulta a los representantes legales de los trabajadores, pero eso no significa que deje de ser una institución de garantía y tutela de los derechos e intereses de los trabajadores afectados por un despido colectivo, limitativa de la libertad empresarial.

El tribunal entiende que se ha producido una vulneración por la empresa de una de sus obligaciones previas al despido colectivo, reguladas dentro del procedimiento del periodo de consultas, destinada a permitir la intervención durante el mismo de la autoridad laboral. Si la empresa hubiera cumplido aquella obligación desde luego no se le podrían imputar los déficits que pudieran apreciarse en el desempeño por la autoridad laboral de sus funciones, pero al no haberlo cumplido no ha dado la oportunidad de que la autoridad laboral desarrolle las funciones de búsqueda de soluciones que la Directiva le ordena llevar a cabo ni las de vigilancia de desarrollo del periodo de consultas que añade la ley española. No se trata por tanto de un mero incumplimiento formal, sino que es un incumplimiento de material, que deja sin efecto una de las dos garantías que la Directiva obliga a los Estados miembros a implementar en el caso de los despidos colectivos.

En segundo lugar, respecto al contenido del deber de información, se constata que la documentación aportada por la empresa

fue muy abundante ya que se trató de 154 documentos, pero fueron incorporados sin más, sin ofrecerse ni en la memoria ni en el informe técnico una explicación razonada y ordenada de cada una de las circunstancias que pudieran derivarse del conjunto documental.

En este caso, entiende que la obligación de facilitar la información adecuada no puede entenderse satisfactoriamente cumplimentada con la mera y simple aportación de una multitud de documentos que carecen de una correcta explicación de su contenido y de una eficiente exposición de la incidencia que esos datos hayan de tener en las medidas que pretende aplicar la empresa, hasta el punto de hacerlos inmanejables y prácticamente ininteligibles para la representación de los trabajadores.

Así, considera, no es solo el número y cantidad de documentos aportados, sino también de la calidad de la información contenida en los mismos, pues de lo que se trata es de que los representantes de los trabajadores dispongan de forma efectiva de toda la información necesaria para que el periodo de consultas pueda realizarse conforme a las reglas de la buena fe.

Ahora bien, matiza esta situación porque asegura que en muchas ocasiones deberá entregar la empresa farragosos documentos técnicos para cuya correcta interpretación sea incluso necesario que la representación de los trabajadores deba recurrir a expertos

y asesores externos, sin que eso deba suponer que esté incumpliendo los deberes de información que les corresponden cuando la naturaleza de esos datos vaya indisociablemente unida su inevitable complejidad técnica que impida cualquier otra forma posible de facilitar esa singular información.

Sin embargo, en este caso concreto, determina que esto no ha sucedido porque se observa una enorme complejidad que conllevaba la simple inteligibilidad de los documentos en orden a acreditar su fiabilidad; la fuente utilizada para su elaboración; y el método de cálculo empleado, podría haberse subsanado fácilmente mediante la elaboración del correspondiente informe técnico que estaba perfectamente al alcance de la empresa.

Infarto de miocardio en trabajo a distancia: ¿es accidente de trabajo?

Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de abril de 2026 (rec. 2505/2024)

El supuesto analiza el caso de una mujer hallada muerta en su domicilio por haber sufrido un infarto agudo de miocardio en el que se discute si se trata de un accidente de trabajo en virtud del régimen de trabajo a distancia que presenta el contrato de esta trabajadora.

En primer lugar, se plantea la dificultad para poder aceptar el requisito de la



contradicción en una serie de supuestos y aprecia que se ha de valorar con una cierta flexibilidad estas circunstancias.

El tribunal entiende que el problema que se plantea en el presente caso se circunscribe a determinar en el ámbito de una prestación laboral en modalidad de teletrabajo, con horario flexible, si el infarto de miocardio ocurrido en el propio domicilio de la trabajadora tiene el carácter de accidente de trabajo al haberse producido en dicho lugar y mientras se desempeñaba el mismo o se trata de un accidente doméstico o no laboral al no haber quedado probado que se hubiera producido en tiempo de trabajo, por lo que está en juego es la aplicación de la presunción de la laboralidad del art. 156.3 LGSS.

La sentencia entiende que los datos relevantes para decidir la cuestión vienen definidos porque se trata de una prestación de servicios por la trabajadora, como técnico administrativo senior, en modalidad de teletrabajo desde su domicilio que estaba asignada a los lunes, miércoles y viernes en su domicilio en Madrid. La jornada laboral en invierno era de 42,5 horas semanales, de lunes a viernes, con un horario flexible entre las 9:00 y las 19:00 horas.

Incluye entre sus argumentos que no se aportó el registro horario detallado, que debía incluir hora de inicio, fin de jornada y duración del descanso y que consta que el

documento de control de la actividad fuera facilitado por la empresa.

Determina que, para precisar los ámbitos laboral y doméstico en orden a distinguir entre un accidente de trabajo y un accidente doméstico, el elemento espacial no suele presentar problemas, porque coincide con el domicilio de la trabajadora, por lo que la controversia aparece con relación al tiempo de trabajo. Por eso, en estas situaciones, lo esencial, según el Tribunal, es conocer el horario de la persona que teletrabaja, sin perjuicio de su flexibilidad, que podrá en su caso ser objeto de ponderación complementaria.



ARTÍCULOS DE PRENSA



El INSS equipara la protección de los becarios con la de los trabajadores ante accidentes laborales

Se refuerza la protección de los becarios en materia de contingencias profesionales, alineándola con la de los trabajadores ordinarios. La medida implica una mayor cobertura en caso de accidente laboral y consolida su integración en el sistema de Seguridad Social.

[El INSS equipara la protección de los becarios con la de los trabajadores ante accidentes laborales - Augusta Abogados](#)

Miles de autónomos podrían estar incumpliendo la ley laboral, aunque apliquen correctamente su convenio

Se advierte de posibles incumplimientos derivados de una incorrecta aplicación del marco normativo laboral más allá del convenio colectivo. La clave está en la interpretación de obligaciones legales adicionales que afectan a la organización del trabajo.

[Miles de autónomos podrían estar incumpliendo la ley laboral, aunque apliquen correctamente su convenio - Augusta Abogados](#)

El dato que desnuda el sistema: 15 meses para un juicio laboral

El retraso en la resolución de conflictos laborales evidencia problemas estructurales en la jurisdicción social. Este dato impacta tanto en empresas como en trabajadores, elevando costes e incertidumbre en la gestión de conflictos.

[El dato que desnuda el sistema: 15 meses para un juicio laboral - Augusta Abogados](#)

La Directiva de Transparencia Retributiva: el plazo venció ayer y España aún no la ha traspuesto

El plazo para incorporar la Directiva europea de transparencia salarial venció el 7 de junio de 2026 y España aún no la ha traspuesto, generando incertidumbre jurídica para las empresas. La norma introduce obligaciones clave: transparencia en ofertas salariales, derecho de información de los empleados, *reporting* de brecha de género y medidas correctoras si supera el 5%. Aunque no es directamente exigible frente a empresas, sí influye en la interpretación judicial y el riesgo regulatorio.

[La Directiva de Transparencia Retributiva: el plazo venció ayer y España aún no la ha traspuesto - Augusta Abogados](#)



La nómina debe permitir comprender el salario al trabajador

La STS 1464/2026 obliga a las empresas a ir más allá de una nómina formalmente correcta: deben garantizar que sea comprensible y verificable para el trabajador. El fallo no cuestiona los conceptos incluidos, sino la falta de información sobre cómo se calculan, los periodos de devengo y el impacto de incidencias. La nómina debe permitir comprobar la liquidación sin recurrir a información externa. Se refuerza así el principio de transparencia del art. 29 ET, imponiendo a la empresa la carga de explicar el cálculo salarial. En clave práctica, supone elevar el estándar de cumplimiento y convertir la nómina en una herramienta de control, confianza y seguridad jurídica.

[🔗 La nómina debe permitir comprender el salario al trabajador - Augusta Abogados](#)

ENTREVISTA DEL MES

Entrevista elaborada por [Luis Javier Sánchez](#), periodista en



JUAN JOSÉ HITA: “LAS EMPRESAS TENDRÁN QUE REORIENTAR SUS AUDITORIAS SI DETECTAN BRECHAS SALARIALES POR ENCIMA DEL 5% SIN JUSTIFICAR”

El *co-managing partner* y socio responsable de laboral en Augusta Abogados, analiza los aspectos claves de la directiva sobre transparencia retributiva

España superó el plazo límite del 7 de junio de 2026 fijado por la Unión Europea para transponer la Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva. Aunque el Ministerio de Trabajo inició las consultas previas, la norma europea está pendiente de su aprobación definitiva en el ordenamiento jurídico español, y el retraso ha generado denuncias sindicales por incumplimiento.



En esta entrevista, **Juan José Hita**, profesional de prestigio en las relaciones laborales en nuestro país, analiza los aspectos básicos de esta nueva normativa que va a generar nuevas obligaciones para las empresas en cuestiones relacionadas con los procesos de selección; más transparencia salarial para los empleados; evaluación de la brecha salarial si esta es superior al 5% que no esté justificada por criterios objetivos y su aplicación progresiva según el tamaño de la empresa en cuestión.

¿Cuál es el contexto de esta directiva de transparencia retributiva aún sin trasponer en nuestro país??

El contexto de la nueva Directiva UE 2023/970 de 10 de mayo de 2023 es una voluntad política del Parlamento Europeo de reforzar la idea de garantizar un mercado



laboral europeo que permita la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva.

La idea que subyace es que, a pesar de las diferentes reformas legislativas, la desigualdad persiste, en gran medida de forma indirecta pero estructural en los distintos mercados de trabajo en Europa. En general se percibe una cierta asimetría entre la información salarial de la que dispone el empresario y la que se facilita al trabajador y este aspecto dificulta, en gran medida, la prueba y la corrección de las brechas salariales existentes.

La propia Directiva recuerda que la brecha retributiva de género se debe a diversos factores como pueden ser los estereotipos de género, la perpetuación del denominado “techo de cristal” y el “suelo pegajoso” en algunas profesiones y sectores y enfatiza que la falta de transparencia salarial petrifica esta situación.

¿Qué cuestiones tienen que adaptar las empresas para poder cumplir con el contenido de esta directiva?

En general España es uno de los países europeos pioneros en las políticas de transparencia salarial por lo que el impacto de la Directiva es, en general, limitado en nuestro mercado de trabajo que ya dispone de obligaciones de registro retributivo y auditorías retributivas en el seno de nuestras empresas (empresas de 50 o más personas trabajadoras).

Sin embargo, podemos apuntar algunas cuestiones que, sin duda, deberán ser objeto de adaptación en las empresas como son, por ejemplo, la transparencia retributiva previa al empleo, la denominada transparencia interna activa con información sobre los criterios que se utilizan para determinar el salario, niveles retributivos o la progresión salarial en cada empresa, o una novedosa obligación (a petición del trabajador) sobre su nivel retributivo y el nivel retributivo medio en la empresa.

Me genera más dudas, el devenir del impacto de alguna de las previsiones de la Directiva teniendo en cuenta las conclusiones de la Sentencia del TS de 21 de noviembre de 2024 que concluyó que la representación legal de los trabajadores solo puede tener acceso a datos agregados y anonimizados salariales sin que exista un derecho general a conocer los datos salariales individuales ni datos identificables cuando haya pocos trabajadores en el puesto objeto de análisis.

Quizá la trasposición de la Directiva pueda abordar esta cuestión otorgando las oportunas garantías que eviten la divulgación y permita mantener las garantías adicionales de seguridad a las que se refiere el artículo 8 de la LOPDGDD.

¿Será obligatorio negociar con los sindicatos las nuevas obligaciones que impondrá la Directiva de transparencia salarial?

Creo que la mayoría de las obligaciones que pudieran impactar en la obligación de consulta con la representación legal de los trabajadores ya existen en nuestro ordenamiento jurídico. Me refiero a las auditorías retributivas y registro salarial por lo que no preveo grandes cambios en lo que ya tenemos actualmente.

En la actualidad, la normativa española ya prevé la obligación de realizar auditorías retributivas para empresas de más de 50 empleados sin que concurra sospecha alguna de discriminación.

¿Qué nuevos derechos lograrán los trabajadores con la implementación de la citada directiva?

Los nuevos derechos tienen que ver con una idea de transparencia retributiva inicial, antes de formalizar el contrato sobre el salario y la banda salarial ofertada con criterios objetivos y neutros, un derecho individual a pedir el nivel retributivo individual por parte de la persona trabajadora y los niveles medios por sexo en cualquier momento,



¿Cómo deben afrontar las empresas el concepto de brecha retributiva si realmente la tienen?

Creo que la brecha retributiva ya forma parte de las obligaciones de Auditoría salarial y registro retributivo si bien el límite actual del 25% de brecha se verá reducido al 5% que establece la Directiva. Este aspecto obligará a las empresas a reconducir las actuales obligaciones dado que se estrecha mucho el ámbito de las referidas auditorías.

Otro apartado en el que preveo cambios significativos será en cómo se abordan las políticas de onboarding de personal y la información a facilitar a los candidatos en dichos procesos.

Sobre las auditorías retributivas que se hagan por dicha brecha, ¿habrá que actualizarla en el contexto de los planes de igualdad?

Sin duda, como decía habrá que adaptar las auditorías a los nuevos umbrales del 5% que seguramente generarán situación de mayor conflictividad y control por parte de la responsabilidad legal de los trabajadores (RLT) sobre todo en las grandes empresas.

Por último ¿Qué tipo de conflictividad laboral que puede generar esa trasposición?

No creo que se incremente la litigiosidad individual, pero sí que considero que la gestión de las auditorías retributivas se reformulará y los Sindicatos abordarán de una forma mucho más escrupulosa la revisión de estos procesos.



AUGUSTAABOGADOS

BARCELONA

Vía Augusta, 252, 4.ª
08017 Barcelona
T +34 933 621 620 | F +34 932 009 843

MADRID

Antonio Maura, 18, 2.ª
28014 Madrid
T +34 911 592 323 | F +34 911 592 322

BRUSELAS (con IUROPE)

Avenue de Cortenbergh, 52
1000 Brussels (Belgium)
T +32 2 808 69 41



augustaabogados.com