


# NEWSLETTER LABORAL

Octubre de 2026

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



# ÍNDICE

¿Qué han de tener en cuenta las empresas en relación de la convocatoria de Huelga General del 11 de Noviembre 3

Claves laborales para HR 12

Análisis de Jurisprudencia 21

Artículos de prensa 25

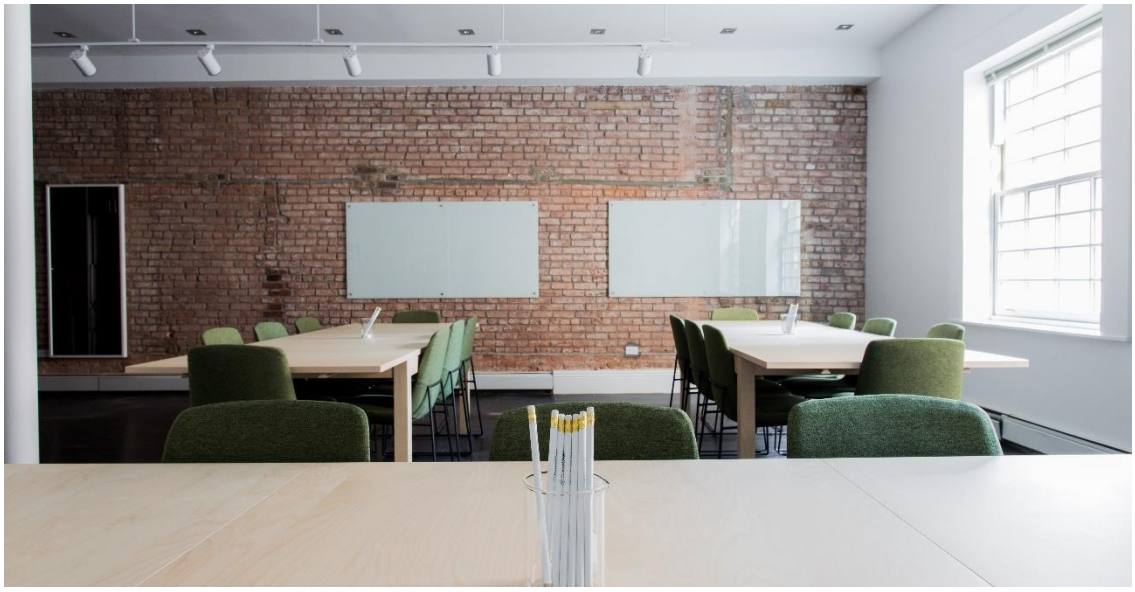
Entrevista del mes

Omar Molina: "*Como laboralistas nuestra obligación es traducir una realidad compleja como la IA en un modelo de gestión aplicable*" 26

ARTÍCULO DE OPINIÓN

# ¿QUÉ HAN DE TENER EN CUENTA LAS EMPRESAS EN RELACIÓN DE LA CONVOCATORIA DE HUELGA GENERAL DEL 11 DE NOVIEMBRE?

**Jordi García Viña**
CONSEJERO DEL ÁREA LABORAL EN AUGUSTA ABOGADOS



Las centrales sindicales CCOO, UGT, CGT, CNT la Confederación Intersindical y la Intersindical Alternativa de Cataluña (IAC), esta última en Cataluña, han formalizado convocatoria de huelga general para el día 11 de noviembre de 2026.

De acuerdo con el contenido de la convocatoria, las principales reivindicaciones son las siguientes:

**1.** Hacer efectivo el derecho constitucional a disfrutar de una vivienda digna y adecuada establecido en el artículo 47 de la CE.

**2.** Exigir que los poderes públicos, cada uno en el ámbito de sus competencias, cumplan con el mandato constitucional que les obliga a:

Hacer efectivo el derecho constitucional a disfrutar de una vivienda digna y adecuada. Promover las condiciones necesarias y establecer las normas pertinentes para hacer efectivo dicho derecho.

Regular la utilización del suelo de acuerdo con el interés general para impedir la especulación.

Garantizar la participación real y suficiente de la comunidad en las plusvalías que genere la acción urbanística de los entes públicos.

**3.** Exigir a comunidades autónomas y ayuntamientos, que ostentan la mayor parte de las competencias (artículo 148.1. 3.ª CE), y al Estado en las suyas (artículos 149.1. 1.ª y 13.ª CE) que usen de forma efectiva los instrumentos legales de que ya disponen.

II. Incrementar el poder adquisitivo de los salarios.

III. Exigir a las organizaciones empresariales la reanudación inmediata de la negociación del VI Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

La huelga tendrá lugar el día 11 de noviembre, de 00.00 horas a 24.00 horas, teniendo en cuenta que, en los centros de trabajo con varios turnos, el inicio de la huelga empezará en el primer turno, aunque se inicie antes de las 00.00 horas del día 11, y terminará al finalizar el último turno, aunque se prolongue después de las 24.00 horas del día 11.

En los centros con un único turno que comience antes de las 00:00 horas del día 11, se iniciará al comienzo de la actividad laboral y finalizará el día 11 de noviembre en la hora que concluya la misma.

Además, durante el 10 de noviembre cesarán en su actividad las personas que elaboren productos, servicios y aprovisionamientos con efectos inmediatos el día 11.

La huelga se puede definir como una alteración colectiva de trabajo concertada, en la que se manifiesta la intención de los trabajadores de situarse de manera provisional fuera del contrato, con la finalidad de presionar sobre el empresario para la obtención de sus reivindicaciones, aunque existen unas reglas que han de ser respetadas, tanto por los trabajadores, los sindicatos y las empresas.

Esta huelga presenta la duda si se trata de una huelga política, en cuyo caso, podría incluirse en uno de los cuatro supuestos regulados en el art. 11 de la normativa de aplicación, cuando se refiere a “Cuando se inicie o se sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados”, en cuyo caso podría ser declarada ilegal. Sin embargo, los tribunales, al analizar este tipo de supuestos, siempre integran los motivos laborales en reivindicaciones más políticas y no suelen declarar esta ilegalidad, siendo especialmente paradigmática la sentencia del Tribunal Supremo de 15 de enero de 2020.

**Antes del inicio de la huelga**

Cabe la posibilidad que se convoquen asambleas en los centros de trabajo en los días previos a la huelga, en cuyo caso, hay que tener en cuenta que los trabajadores afiliados a un sindicato pueden, previa notificación al empresario, celebrar reuniones y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Quien ostente cargos electivos en las organizaciones sindicales más representativas, tiene derecho a la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que se interrumpa el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

Finalmente, los trabajadores pueden reunirse en asamblea, que puede ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 % de la plantilla. La asamblea será presidida por el comité de empresa (o delegados de personal en su caso), que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa. La presidencia debe comunicar al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Además, los trabajadores no están obligados a comunicar sobre su participación en la huelga y la empresa no puede preguntarles sobre esta cuestión, debiéndose evitar cualquier tipo de comunicación que pueda entenderse como mecanismo de presión.

Sin embargo, es totalmente válido informar a los trabajadores sobre medidas que se van a aplicar durante el día de huelga, como, por ejemplo, accesos o reorganización de actividades.

Es fundamental, por tanto, haber diseñado un plan de contingencias para el día de la huelga, en el que se tengan en cuenta todos los posibles escenarios.

**Constitución del comité de huelga**

Conforme a la normativa aplicable, se debe comunicar a la empresa la composición del comité de huelga, del cual podrán formar parte exclusivamente los trabajadores del propio centro de trabajo, afectados por el conflicto y no podrá exceder de 12 personas.

Además, desde el momento del preaviso y durante la huelga, el comité de huelga y el empresario, y, en su caso, los representantes designados por los distintos comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo.

**Apertura de centros de trabajo**

Las empresas estarán abiertas al iniciarse y durante la jornada del próximo día 11 de noviembre para hacer posible la entrada del personal que desee hacer uso de su derecho, también constitucional, al trabajo y no quiera secundar la convocatoria de huelga.

Hay que recordar el contenido del artículo 6.4 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, regulador de la huelga, que dice textualmente: “Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quieran sumarse a la huelga”.

Se aconseja no ser pasivos ante una convocatoria de huelga, de manera que no se sustituyan las horas de trabajo del día de la huelga por otras fórmulas (vacaciones, cambios de turno, etc.) que evitan problemas a corto plazo, pero no para situaciones similares en el futuro.

Se llama la atención, especialmente, sobre el control del absentismo en los días previos a la huelga.

Es importante realizar algún tipo de control respecto a los trabajadores huelguistas a los solos efectos de practicar el descuento salarial correspondiente.

**Servicios de mantenimiento y seguridad**

La dirección de la empresa, previa negociación con el comité de huelga ha de designar las personas precisas para el cumplimiento de los servicios mínimos de mantenimiento y seguridad necesarios para garantizar la seguridad de las personas y las cosas, el mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención necesaria para la reanudación de la actividad de la empresa, que han de ser garantizados por el comité de huelga.

En el supuesto de falta de cooperación de los representantes de los trabajadores, circunstancia de la que debería quedar constancia, podrá hacerse la designación directamente por la empresa, aunque ésta última puede acudir a los diferentes sistemas autónomos de solución de conflictos.

**Servicios mínimos esenciales para la comunidad**

Caso especial es que la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurran circunstancias de especial gravedad.

En tales casos la Autoridad Gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios por medio de los denominados Decretos de servicios mínimos.

No son objeto de negociación con el comité de huelga y, una vez fijados, corresponde a la empresa organizar de manera interna su aplicación concreta en relación con los trabajadores, respetando, en todo caso, el contenido de los porcentajes determinados en los decretos (STC 26 de septiembre de 2026).

Estos servicios mínimos son de obligado cumplimiento sin perjuicio de la decisión judicial que pudiera producirse, en su caso.

Su incumplimiento puede originar responsabilidades disciplinarias o penales.

**Ocupación del centro de trabajo y derechos de información y reunión de los trabajadores durante la huelga (piquetes)**

El artículo 7.1 del mencionado Real Decreto-Ley 17/77 establece que "el ejercicio del derecho de huelga habrá de realizarse, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por los mismos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias".

El Tribunal Constitucional ha considerado que esta prohibición de ocupar el lugar de trabajo no puede limitar el ejercicio del derecho de reunión de los trabajadores.

En función de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (artículos 77 a 81) y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (artículos 8.1 y 9.1), los trabajadores tienen derecho a reunirse fuera de las horas de trabajo, resolviendo mediante votación si desean o no secundar la convocatoria de huelga.

Como también es conocido, la actuación de los piquetes debe limitarse a tareas puramente informativas o de propaganda de las razones de la huelga. Cualquier acto que desborde este cometido, como frecuentemente sucede en la práctica, convierte la acción del piquete informativo en ilegal en cuanto trata de impedir el ejercicio del derecho al trabajo y a no secundar la convocatoria de huelga.

La actividad de los piquetes está amparada solo si es pacífica y no coactiva, por lo que quedan fuera del derecho de huelga la violencia física, la intimidación grave, las amenazas, la obstrucción del acceso al trabajo (STC 137/1997, de 21 de julio).

El Tribunal Constitucional entiende que una de las facultades del derecho de huelga es la publicidad o proyección exterior de la misma. Tal facultad abarca "no sólo la publicidad del hecho mismo de la huelga, sino también de sus circunstancias o de los obstáculos que se oponen a su desarrollo, a los efectos de exponer la propia postura, recabar la solidaridad de terceros o superar su oposición" (STC 37/1998, de 17 de febrero y STS 12 de febrero de 2013).

El Tribunal Supremo, en materia disciplinaria, ha considerado lícita la participación en piquetes que se limitan a informar y persuadir, sin coacción, y ha declarado improcedentes despidos basados únicamente en esa actuación (STS 6 de febrero de 1990).

Concretamente ha determinado que son conductas totalmente ajenas al ejercicio del derecho de huelga, entre otras, las siguientes (STC 137/1997, de 20 de septiembre): , impedir la entrada en la fábrica a los directivos, trabajadores de empresas contratistas o a los designados para atender los servicios mínimos; amenazar a los que estaban en sus puestos de trabajo para que los abandonaran; golpear y amenazar a un trabajador para eliminar su trabajo; agredir e insultar al personal de seguridad y causar incendios y daños en las instalaciones de la empresa; interceptar y golpear el vehículo que trasladaba a los trabajadores, insultando a sus ocupantes; insultar a los trabajadores que accedían al centro de trabajo u obstaculizar e impedir a clientes y trabajadores el libre acceso a la empresa, profiriendo palabras injuriosas e insultantes contra quienes no secundaban la huelga (STS 24 de noviembre de 1987, STS 23 de diciembre de 1989 y STS 20 de marzo de 1991, entre otras).

No existe una prohibición general de que los piquetes se sitúen “dentro” de la empresa, pero su presencia se condiciona a varios límites:

**1.** Respeto a la libertad de trabajo de los no huelguistas

El art. 6.4 RDL 17/1977 exige respetar la libertad de quienes no quieran sumarse a la huelga. Además, la STC 137/1997, de 21 de julio, considera que impedir el acceso al centro de trabajo, aunque sea mediante presión moral, excede el ejercicio legítimo del derecho de huelga y puede ser sancionado penalmente como coacción leve.

**2.** Prohibición de ocupación ilícita de locales

El art. 7.1 RDL 17/1977 prohíbe la ocupación de locales de la empresa (precepto interpretado conforme a la CE por la STC 11/1981).

Ahora bien, no toda permanencia en el interior es “ocupación ilícita”; debe valorarse si se vulneran derechos de terceros (libertad de trabajo, seguridad, integridad de bienes) o se generan desórdenes relevantes.

La presencia breve, pacífica, sin bloqueo de accesos ni daños, puede quedar amparada por el derecho de huelga y de libertad de expresión, como ha reconocido el TSJ de Cataluña en su sentencia de 24 de enero de 2023 (547/2023) en un caso de piquete que entró en las instalaciones de un cliente con pancartas y consignas, sin causar daños ni impedir el trabajo, declarando improcedente el despido disciplinario.

Sin embargo, se entiende que la ocupación es ilícita “cuando con ella se vulnera el derecho de libertad de otras personas, por ejemplo, trabajadores no huelguistas, o el

derecho sobre las instalaciones y los bienes, en todos los casos en que exista notorio peligro de violación, presupuesto realmente peligrosos, de otros derechos o de producción de desórdenes" (STC 11/1981, de 8 de abril, STS 10 de marzo de 1982 y STS 24 de mayo de 1983, entre otras).

**3.** Poder de dirección del empresario

El empresario tiene facultades para ordenar la salida de personas que no tienen autorización para permanecer en determinadas zonas, ya sea por razones de seguridad, confidencialidad, funcionamiento normal, etc.

Sin embargo, no puede sustituir a los trabajadores huelguistas, ya sea por personal externo a la empresa o por medios tecnológicos (prohibición de esquirolaje) (STC 33/2011, de 28 de marzo, STC 66/2002, de 21 de marzo y STC 24/2026, de 12 de marzo. En el mismo sentido, STS 7 de junio de 2010, STS 16 de septiembre de 2025, rec. 245/2023 y STS 12 de noviembre de 2025, rec. 73/2024).

## Cierre patronal

La dirección de la empresa podrá adoptar en cada momento las medidas que considere más convenientes, incluso el cierre de los locales cuando pueda crearse una situación de peligro, entre otras, para las instalaciones o los bienes de la empresa.

Igualmente, será lícito el cierre patronal cuando, como consecuencia de la inasistencia o irregularidades en el trabajo que causa la huelga, se impida gravemente el proceso normal de producción.

El empresario que proceda al cierre del centro de trabajo debe comunicarlo a la autoridad laboral en el plazo de 12 horas, siendo competente el servicio correspondiente de las Comunidades Autónomas y, cuando afecte a varias, la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

El cierre patronal producirá respecto al personal afectado la suspensión del contrato de trabajo, pasando el trabajador a situación de alta especial, con suspensión de la obligación de pago de salarios y cotización.

## Efectos jurídicos de la participación en la huelga

La normativa aplicable en materia de huelga es el Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo; la Orden de 30 de abril de 1977, por la que se desarrolla el Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, en materia de Seguridad Social; la Orden de 30 de junio de 1977, complementaria de la de 30 de abril de 1977, antes aludida; y la Resolución, de 5 de marzo de 1985, de la Secretaría General para la Seguridad Social, sobre cotización al Régimen General de la Seguridad Social, en

aquellos casos de huelga en los que el trabajador mantenga parte de su actividad laboral en la jornada.

Asimismo, es muy importante la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril, que declara la constitucionalidad e inconstitucionalidad de diversos preceptos del Real Decreto Ley 17/1977, así como el resto de desarrollo jurisprudencial aplicable.

Los efectos jurídicos que la legislación prevé para los participantes en una huelga son, en síntesis, los siguientes:

Suspensión del contrato de trabajo durante el tiempo en que se mantenga en huelga, aunque esto no supone la suspensión de todas las obligaciones del trabajador, manteniéndose, por ejemplo, el deber de buena fe.

**Suspensión del período de prueba durante el tiempo que dure la huelga.**

No devengo del salario durante la huelga, detrayendo el importe íntegro de las horas no trabajadas. Por tanto, habrán de descontarse las partes proporcionales correspondientes a salario base y complementos salariales, las percepciones de devengo superior al mes (pagas extraordinarias), así como la parte proporcional de la retribución de los días de descanso semanal correspondientes a la semana en que se produce la huelga.

No se practicará descuento alguno sobre los complementos extrasalariales (quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, plus distancia, etc.) pero sí sobre otros conceptos específicos (propinas).

Los descuentos no deberán afectar a las vacaciones, tanto en su duración como en su retribución.

Además, hay que tener en cuenta el descuento a trabajadores no huelguistas por horas no trabajadas debido a la huelga de otros trabajadores de la misma empresa por causas no imputables al empresario y que, a falta de disposición expresa regulada en convenio colectivo, los días de huelga no deben computarse a efectos de calcular el porcentaje de absentismo (STS 19 de abril de 2004, rec. 36/2003 y STS 9 de febrero de 2023, 1046/2019).

En este tema, los tribunales han tenido que llevar a cabo una labor de depuración de las conductas empresariales sobre descuentos, porque en varias ocasiones se esconden medidas de retorsión o sanción de la huelga más allá de lo estrictamente aceptable, sobre todo por lo que se refiere a incentivos o primas antihuelga o descuento del salario a trabajadores que no participaron en la huelga (STC 30/1999, de 8 de marzo y STC 44/1999, de 22 de marzo).

El carácter legal de la huelga no excluye la posibilidad del empresario de imponer sanciones si los trabajadores llevan a cabo conductas infractoras (STS 4 de octubre de 1995 y STS 31 de mayo de 2022, rec. 601/2021); si bien, éstas deben valorarse teniendo en cuenta la situación de la huelga (STS 31 de mayo de 2022, rec. 601/2021).

**Mantenimiento en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotizar por parte del empresario y el trabajador**

Durante esta situación se mantiene la obligación de las empresas de efectuar el pago delegado de las prestaciones de Seguridad Social.

Esta situación se considera como asimilada al alta a los efectos de la acción protectora de la Seguridad Social, aunque con algunas particularidades en la situación de incapacidad temporal.

Los efectos del cierre patronal son los mismos que los contemplados para la huelga, tanto en su aspecto salarial como de Seguridad Social.

Finalmente, en relación con los trabajadores que no puedan llegar a su puesto de trabajo por motivos ajenos a su voluntad, por ejemplo, afectaciones en los servicios de transporte, no está regulada cuál es la medida a aplicar por parte de empresa. En principio no deriva ningún derecho a favor del trabajador (no es un permiso retribuido y no se puede considerar como supuesto de fuerza mayor). Igualmente, no supone la aplicación de una medida disciplinaria por parte de la empresa por ausencia o retraso. De esta manera, se aconseja acordar la recuperación del tiempo o su compensación.

RADAR LEGAL

# CLAVES LABORALES PARA HR



**Se prórroga hasta final de año la "prohibición del despido" para las empresas beneficiarias de determinadas ayudas**

El Real Decreto-ley 25/2026, de 29 de septiembre, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas en el marco del Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio, mantiene hasta el 31 de diciembre de 2026 la denominada "prohibición del despido" para las empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en la norma.

En concreto, estas empresas no podrán efectuar despidos por causa de fuerza mayor ni por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando tengan su origen en la situación a la que pretende hacer frente el Real Decreto-ley. La limitación alcanza también a los contratos fijos-discontinuos, respecto de los cuales estas mismas causas tampoco podrán justificar el fin del periodo de actividad ni la falta de llamamiento hasta esa fecha.

La principal novedad se encuentra en las consecuencias asociadas al incumplimiento, pues su artículo 36 establece expresamente que el despido efectuado contraviniendo esta prohibición será calificado como nulo y obligará, además, al reintegro de la ayuda recibida.

Para las empresas beneficiarias de estas ayudas, la medida obliga, por tanto, a prestar especial atención a la causa invocada antes de adoptar decisiones extintivas durante el periodo de vigencia de la prohibición, especialmente cuando puedan estar relacionadas con los efectos económicos u organizativos derivados de la crisis a la que responde la norma.

**Cambios en la reducción de jornada por cuidado: se elimina la facultad expresa de limitar su ejercicio simultáneo**

La Ley 4/2026, de 1 de octubre, que entró en vigor el pasado 23 de octubre, ha modificado el artículo 37.6 del

Estatuto de los Trabajadores, eliminando la previsión que permitía expresamente a las empresas limitar el ejercicio simultáneo de la reducción de jornada cuando dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante.

Hasta ahora, esta posibilidad permitía limitar la simultaneidad cuando existieran razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, que debían justificarse por escrito, ofreciendo además un plan alternativo que asegurase el disfrute de ambas personas trabajadoras. Con la nueva redacción, esta previsión desaparece del artículo 37.6, que mantiene, no obstante, la referencia al fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y a la necesidad de evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

La modificación supone, por tanto, la desaparición de una facultad empresarial expresamente prevista hasta ahora para estos supuestos, lo que deberá tenerse especialmente en cuenta en la gestión de solicitudes coincidentes de reducción de jornada. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute continúan rigiéndose por las reglas del artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores y por lo que, en su caso, establezca la negociación colectiva.

**La AEPD aclara las nuevas obligaciones de transparencia sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral**

La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) ha publicado el documento “Sistemas algorítmicos en el ámbito laboral. Transparencia y garantías de protección de datos”, en el que analiza las nuevas obligaciones introducidas por el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, en materia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones.

Desde el 5 de octubre, las empresas deben informar por escrito a las personas trabajadoras de la existencia de estos sistemas y, cuando intervengan en decisiones relativas a cuestiones como la jornada, la asignación de tareas, el salario, la progresión profesional, el lugar de trabajo o la extinción de la relación laboral, también sobre sus pautas, criterios y reglas de funcionamiento. Para las nuevas contrataciones, esta información debe facilitarse antes del inicio de la relación laboral y, en las relaciones ya vigentes, podrá solicitarse cuando no obre ya en poder de la persona trabajadora, disponiendo la empresa de 30 días hábiles para proporcionarla.

La AEPD recuerda, además, que esta nueva obligación de transparencia laboral no sustituye las exigencias derivadas del RGPD y de la Ley Orgánica 3/2018. Cuando estos sistemas traten datos personales, deberán respetarse simultáneamente las obligaciones en materia de licitud, transparencia, minimización, gestión del riesgo y protección de datos desde el diseño y, cuando corresponda, las garantías aplicables a la toma de decisiones automatizadas. La información sobre el funcionamiento del algoritmo deberá ofrecerse de forma concreta, sin que resulte suficiente una remisión genérica a la normativa o al convenio colectivo.

Para las empresas, la novedad supone que la utilización de sistemas algorítmicos en el ámbito laboral exige atender de forma coordinada a las obligaciones laborales y de protección de datos, que, aunque pueden proyectarse sobre un mismo sistema, tienen contenidos y finalidades diferentes.

**Publicado el calendario de fiestas laborales para 2027**

El BOE ha publicado la Resolución de 8 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, que recoge la relación de fiestas laborales para 2027 de ámbito nacional y autonómico. De acuerdo con el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, se mantiene el máximo de 14 fiestas laborales al año, retribuidas y no recuperables, de las cuales dos tienen carácter local.

La distribución de los festivos presenta algunas particularidades que conviene tener en cuenta de cara a la elaboración de los calendarios laborales del próximo año. Entre ellas, el 1 de mayo (Fiesta del Trabajo) y el 25 de diciembre (Navidad) caerán en sábado, mientras que el 15 de agosto coincidirá en domingo, lo que ha llevado a varias comunidades autónomas a trasladar su celebración al lunes 16 de agosto o a optar por otras festividades.

El calendario también deja varios festivos próximos al fin de semana: el 1 de enero será viernes, el 1 de noviembre caerá en lunes y, en diciembre, el 6 será lunes y el 8 miércoles. Asimismo, la Semana Santa se celebrará antes que en 2026, con el Viernes Santo el 26 de marzo y el Jueves Santo, allí donde se haya establecido como festivo, el 25 de marzo.

La distribución concreta varía entre comunidades autónomas, por lo que las empresas deberán atender tanto a los festivos correspondientes a su territorio como a las dos fiestas locales que se determinen para cada municipio al elaborar sus calendarios laborales de 2027.

**Nuevo criterio del INSS sobre la concurrencia entre incapacidad temporal e incapacidad permanente**

El INSS ha publicado el Criterio de Gestión 21/2026, de 16 de octubre, en el que aclara cómo debe actuarse cuando una sentencia reconoce una prestación de incapacidad permanente con efectos anteriores al inicio de un proceso de incapacidad temporal que ya había sido abonado por una mutua. El criterio parte de la doctrina establecida por el Tribunal Supremo, entre otras, en sus sentencias de 10 de septiembre de 2019, 21 de marzo de 2023 y 27 de febrero de 2025.

Cuando ambas prestaciones resulten incompatibles, la persona interesada tendrá derecho a optar por la más favorable y, si no ejerce expresamente esta opción, deberá aplicarse igualmente la de mayor cuantía. Esta comparación debe realizarse atendiendo exclusivamente al periodo en el que concurren ambas prestaciones, y no a la totalidad de los atrasos que correspondan por el reconocimiento de la incapacidad permanente.

Así, si la incapacidad temporal es superior, continuará siendo la

prestación aplicable durante el periodo coincidente, sin que las cantidades abonadas puedan considerarse indebidamente percibidas ni proceda su reintegro a la mutua. Por el contrario, cuando resulte superior la incapacidad permanente, el INSS deberá abonar a la persona beneficiaria la diferencia entre ambas prestaciones y reintegrar a la mutua la totalidad de la incapacidad temporal satisfecha durante ese mismo periodo.

**La incapacidad temporal cambia desde diciembre: nuevas situaciones protegidas y nuevas reglas de cálculo**

El Real Decreto-ley 31/2026, de 20 de octubre, introduce distintas modificaciones en la regulación de la incapacidad temporal que producirán efectos a partir del 1 de diciembre de 2026. Entre ellas, destacan la incorporación de dos nuevas situaciones especiales de incapacidad temporal y el cambio del periodo de referencia utilizado para calcular su base reguladora.

La norma incorpora como situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes los supuestos de patología limitante por trastorno menopáusico secundario codificado y las lesiones derivadas de situaciones de violencia de género, siempre que se cumplan los requisitos previstos legalmente. En ambos casos, no se exigirá un periodo mínimo de cotización y el subsidio se abonará desde el día siguiente al de la baja por la entidad gestora o colaboradora, correspondiendo a la empresa el salario íntegro del día de la baja.

Asimismo, se modifica la regla general para calcular la base reguladora del subsidio. A partir del 1 de diciembre, se tomará como referencia la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al mes previo al hecho causante. Así, por ejemplo, en una baja iniciada en diciembre, la referencia será, con carácter general, la base de cotización de octubre. La norma establece reglas específicas para las personas que se hayan incorporado a la empresa durante el mes anterior al hecho causante o en el mismo mes en el que se produzca la baja.

Este cambio deberá tenerse en cuenta por las empresas y sus asesorías en la gestión y el cálculo de las prestaciones de incapacidad temporal correspondientes a procesos iniciados desde la fecha en que la nueva regulación comience a producir efectos.

**Ley 4/2026, de 1 de octubre, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.**

Se publicó en el Boletín Oficial del Estado número 246, de 3 de octubre, la Ley 4/2026, de 1 de octubre, por la que se modifican el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, para la extensión y refuerzo de los derechos de las personas con discapacidad a la inclusión, la

autonomía y la accesibilidad universal conforme al artículo 49 de la Constitución Española.

La Ley introduce cambios relevantes en el ordenamiento jurídico español en materia de discapacidad y dependencia, con el objetivo de alinear la normativa nacional con el enfoque de derechos humanos establecido en el artículo 49 de la Constitución Española y en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU.

Tiene un alcance importante y modifica un conjunto diverso de disposiciones que afectan a diferentes ámbitos tan diversos como la propiedad horizontal, el patrimonio histórico, la hacienda local, la salud, las subvenciones o las lenguas de signos.

En lo que respecta a las modificaciones relacionadas con en el ámbito laboral, introduce cambios en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como la Ley General de la Seguridad Social.

Además, cambia el nombre a los hasta ahora denominados centros especiales de trabajo que pasan a denominarse empresas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

La ley entró en vigor el 23 de octubre de 2026.

Los principales cambios en el ámbito laboral son los siguientes.

**Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social**

Se modifica el concepto de ajustes razonables, incorporándose una referencia expresa que la no realización de estos suponer una discriminación, se incluye entre los titulares personas que se les haya reconocido grados de dependencia y se amplía el ámbito de personas protegidas en relación con las obligaciones de las empresas (cónyuges, parejas de hecho y sus familiares).

Se entiende por igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa, indirecta o por asociación por motivo o por razón de discapacidad, en el empleo, en la formación y la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo.

**Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**

Se incluye como infracción muy grave el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 57.3 de la Ley Orgánica 8/2021 y en la disposición adicional segunda de la propia Ley 4/2026.

**Estatuto de los Trabajadores**

Se modifica el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, para ampliar, con carácter excepcional, la reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas, cuando se encuentren en situación de

gran discapacidad o gran dependencia y necesiten cuidados continuos, la reducción podrá mantenerse más allá de los límites de edad previstos en el precepto, mientras persista la necesidad de cuidado debidamente acreditada y se mantenga la convivencia con la persona atendida.

Igualmente, podrán compartir el porcentaje de reducción de jornada, de forma simultánea y proporcional al tiempo de reducción asumido por cada uno de ellos.

Finalmente, se elimina la previsión expresa que permitía a la empresa limitar el ejercicio simultáneo cuando dos o más personas trabajadoras generaban el derecho por el mismo sujeto causante, por razones fundadas y objetivas de funcionamiento.

**Ley General de la Seguridad Social**

Se introduce en la prestación relativa al cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave que la asistencia del menor al centro educativo no constituirá por sí misma causa de denegación, suspensión o extinción de la prestación económica y que la escolarización será compatible con la apreciación de la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Igualmente se modifica, en relación con los beneficiarios de la incapacidad no contributiva, que a los apreciar la carencia de rentas o ingresos suficientes no se considerarán rentas o ingresos computables las indemnizaciones por responsabilidad civil por daños personales en la cuantía legal o judicialmente reconocidas. No quedarán excluidas las cantidades que tengan naturaleza salarial, prestacional, retributiva o de sustitución ordinaria de rentas, aunque se abonen en ejecución de una resolución judicial o acuerdo, ni los rendimientos que produzcan las cantidades indemnizatorias una vez percibidas.

Se introduce una DA segunda en relación con los requisitos para el acceso a profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con personas con discapacidad o en situación de dependencia en el ámbito de los apoyos y de los cuidados.

Será requisito para el acceso y ejercicio de cualesquiera profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con personas con discapacidad o en situación de dependencia en el ámbito de los apoyos y cuidados, el no haber sido condenado por sentencia firme por cualquier delito contra la libertad sexual, delito de trata de seres humanos o por cualquier delito relacionado con la violencia doméstica y de género.

Queda prohibido dar ocupación en cualquier profesión, oficio o actividad que implique contacto habitual con personas con discapacidad o en situación de dependencia en el ámbito de los apoyos y de los cuidados, a quienes tengan antecedentes en el Registro Central de Delincuentes Sexuales y Trata de Seres Humanos o en el Registro Central para la Protección de las Víctimas de Violencia Doméstica y de Género.

El trabajador por cuenta ajena deberá comunicar a su empleador cualquier cambio que se produzca en los mencionados Registros respecto de la

existencia de antecedentes, aun cuando estos se deriven de hechos anteriores al inicio de su relación laboral. La omisión de esta comunicación será considerada como incumplimiento grave y culpable a los efectos de lo dispuesto en el art. 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores.

**Real Decreto-ley 31/2026, de 20 de octubre, para la mejora de la acción protectora de la Seguridad Social y de otras normas sociales**

Se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado número 261, de 21 de octubre, el Real Decreto-ley 31/2026, de 20 de octubre, para la mejora de la acción protectora de la Seguridad Social y de otras normas sociales.

Esta norma introduce modificaciones en materia de Seguridad Social y en el Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de reforzar la protección de determinadas situaciones de incapacidad temporal y ampliar los derechos vinculados al cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

La norma entró en vigor el 21 de octubre de 2026, pero se establecen distintas fechas de efectos para determinadas medidas:

El 23 de octubre de 2026 para las medidas relativas al cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
El 1 de noviembre de 2026 para las modificaciones relativas a las pensiones extraordinarias por actos de terrorismo.
El 1 de diciembre de 2026 para las modificaciones en materia de incapacidad temporal.
El 1 de enero de 2027 para la modificación del artículo 309 Ley General de Seguridad Social, relativa a la regularización de las bases de cotización de las personas trabajadoras autónomas.

**Pensiones extraordinarias por actos de terrorismo**

Se modifica el importe mínimo mensual para las pensiones extraordinarias por actos de terrorismo el doble del SMI, de manera que las diferencias existentes entre las cuantías de las pensiones que hubieran correspondido y las que realmente se abonen serán financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.

**Incapacidad temporal**

Se ordenan las situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes e incorporar dos nuevos supuestos:

Patología limitante por trastorno menopáusico secundario codificado: cuando la mujer reciba asistencia sanitaria del Servicio Público de Salud y esté impedida para trabajar como consecuencia de dicha patología.

Lesiones causadas por violencia de género: cuando la mujer esté impedida para trabajar por lesiones causadas por quien sea o haya sido su cónyuge o persona vinculada por relación análoga de afectividad, incluso sin convivencia. Se exige que con anterioridad al alta médica por curación o mejoría hayan sido expedidos los documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial, orden de

protección, resolución que acuerde una medida cautelar o informe del Ministerio Fiscal que recoja la existencia de indicios de violencia de género; o bien que se hubiera dictado sentencia condenatoria.

Se exige la documentación oficial indicada en la norma antes del alta médica, con acreditación expresa de la relación causal entre la lesión que dio lugar a la situación especial de incapacidad temporal y el acto de violencia que determina la condena, protección o inicio de la investigación, y la codificación correspondiente por el facultativo médico del Servicio Público de Salud.

El cálculo de la base reguladora de la incapacidad temporal por contingencias comunes será el resultado de dividir el importe de la base de cotización por dichas contingencias del mes inmediatamente anterior al mes previo al del hecho causante, por el número de días a que dicha cotización se refiera.

En el supuesto de contingencias profesionales, la base reguladora será el resultado de sumar la base de cotización por contingencias profesionales del mes inmediatamente anterior al mes previo al del hecho causante, sin horas extraordinarias, dividida por el número de días a que corresponda dicha cotización, más las horas extraordinarias realizadas en el año anterior al mes previo al del hecho causante divididas entre 365 días.

Se elimina el requisito de cotización mínima en las situaciones especiales de menstruación incapacitante secundaria o interrupción del embarazo, donación de órganos o tejidos, trastorno menopáusico secundario codificado y lesiones derivadas de violencia de género.

Se establece que, en las situaciones especiales de incapacidad temporal, el subsidio se abona por la entidad gestora o colaboradora desde el día siguiente a la baja, asumiendo la empresa el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

**Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave**

Se amplía la protección de quienes reducen su jornada para prestar cuidados directos, continuos y permanentes a menores afectados por cáncer o enfermedad grave:

La reducción de jornada será de, al menos, el 50 %, con disminución proporcional del salario, cuando resulte necesario el cuidado directo, continuo y permanente durante la hospitalización o el tratamiento continuado. La protección incluye situaciones asimiladas al ingreso hospitalario en los términos que se desarrollen reglamentariamente.

El derecho podrá mantenerse o reconocerse hasta los 23 años si la enfermedad fue diagnosticada antes de los 18 años y persiste la necesidad de cuidado. Podrá mantenerse hasta los 26 años cuando antes de los 23 se haya acreditado discapacidad igual o superior al 65 %.

Excepcionalmente, podrá prolongarse más allá de los 26 años si se acredita discapacidad igual o superior al 65 % o dependencia de grado III, siempre que persistan la convivencia y la necesidad

de cuidado directo, continuo y permanente.

A tal efecto, se entenderá cumplido el requisito de convivencia aun cuando la persona causante resida temporalmente en un recurso residencial o en una vivienda de apoyo en régimen de estancia de respiro o de corta duración, siempre que la persona beneficiaria mantenga, de forma acreditada, el ejercicio efectivo y continuado del cuidado.

La prestación equivale al 100 % de la base reguladora de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, en proporción a la reducción de jornada.

Ambos progenitores, guardadores o acogedores permanentes podrán disfrutar de la reducción de jornada y percibir la prestación de manera alternativa o simultánea. En caso de disfrute simultáneo para una misma persona causante, cada subsidio equivaldrá al 50 % de la respectiva base reguladora por contingencias profesionales, con independencia del porcentaje de reducción de jornada.

La prestación se extinguirá cuando, previo informe médico, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del hijo o hija menor o de la persona sujeta a acogimiento de carácter permanente o guarda con fines de adopción. Asimismo, la prestación se extinguirá si la persona enferma dejara de acreditar el grado de discapacidad o de dependencia requerido.

**Pensión de viudedad**

Se modifican los requisitos generales de la pensión de viudedad de parejas de hecho con hijos en común, y únicamente se exigirá acreditar una convivencia estable y notoria durante un período mínimo de dos años ininterrumpidos inmediatamente anteriores al fallecimiento, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento. Para el resto de las parejas de hecho, se mantiene, con carácter general, la exigencia de acreditar una convivencia estable e ininterrumpida de al menos cinco años inmediatamente anteriores al fallecimiento, así como la inscripción en un registro específico o la formalización de la pareja mediante documento público con una antelación mínima de dos años.

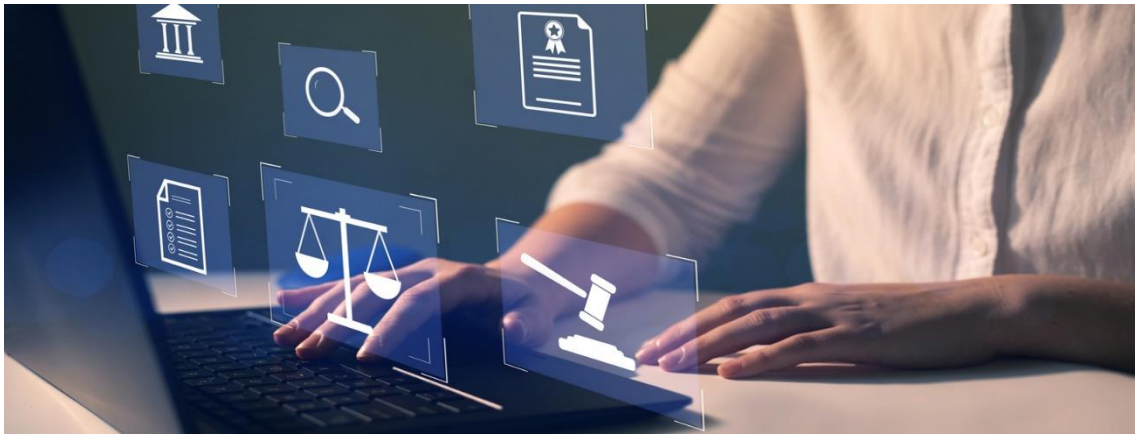
**Pensión de orfandad**

Se modifica el importe mínimo mensual de la prestación de orfandad para los supuestos en que el fallecimiento se hubiera producido por violencia de genero queda fijado en el doble del SMI mensual vigente en cada momento.

**Sucesos o acontecimientos catastróficos**

Se introduce una nueva DA sexagésima cuarta en la Ley de Seguridad Social que permite que futuras normas con rango de ley que se aprueben para dar una cobertura extraordinaria tras un suceso o acontecimiento catastrófico, podrá acordarse que las prestaciones de Seguridad Social, tales como incapacidad temporal, incapacidad permanente o muerte y supervivencia, sean asimiladas a contingencia profesional.

# ANÁLISIS DE JURISPRUDENCIA



**Obligación de las empresas de negociar ante peticiones de adaptación de jornada**

*Sentencia del Tribunal Supremo 9 de septiembre de 2026 (rec. 249/2025)*

En casos de adaptación de jornada, la apertura del periodo de negociación se configura en la ley como un trámite imperativo u obligatorio para la empresa. Su omisión tiene consecuencias jurídicas en orden a la aceptación de las medidas de adaptación solicitadas para el caso de que medie impugnación judicial. La noción de negociación implica en los términos previstos en el art. 34.8 ET que una de las partes -el empresario- intente verdaderamente abrir el debate con la otra parte con miras a resolver la controversia.

Naturalmente, nada impide que, ante la solicitud, pueda, sin dilación, aceptar la propuesta de adaptación en los términos postulados. Aquí el requisito de la negociación se agotaría o consumiría en el acto. Ahora bien, la generalidad de supuestos comportará abrir este periodo de negociación, que el legislador lo configura no como un mero trámite, sino como una verdadera negociación tendente a conseguir un acuerdo, ponderando propuestas y contrapuestas con las consiguientes tomas de posición de unas y de otras, negociaciones que deben venir presididas por la buena fe.

Por tanto, presentada la solicitud de adaptación de jornada por un trabajador, la empresa está obligada, por ley, a abrir un periodo negociador en los términos contemplados en el art. 34.8 ET, que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo. Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las

razones objetivas en las que se sustenta la decisión. De la dicción de la norma no se infiere la autorización a dar respuesta directa con una decisión negativa, aunque sea motivada, sino en su caso un planteamiento alternativo. La obligada apertura del periodo negociador que la norma erige como un elemento dinámico integrante del derecho a la adaptación de jornada que tiene la persona trabajadora que lo solicita, orientado a garantizar su viabilidad y, en su caso, su efectividad.

Concluye afirmando que, en situaciones de incumplimiento empresarial de la apertura del procedimiento negociador, lo que procede es acoger judicialmente la medida en los términos interesados. Sólo cuando el órgano judicial constate que resulta manifiestamente irrazonable o desproporcionada la medida solicitada, podrá rechazarse ese automatismo en situaciones de incumplimiento empresarial del proceso negociador.

**Primer supuesto en el que se considera que no existe cesión ilegal en un caso de plataformas**

*Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de septiembre de 2026 (rec. 137/2025)*

La sentencia analiza si existe cesión ilegal entre Just Eat y la empresa contratista de reparto Fleet, en base a que Just Eat ejerza o no el control, dirección y organización de los repartidores y del trabajo de los empleados de Fleet.

El Tribunal Supremo entiende que no existe cesión ilegal en base a los siguientes argumentos:

Las herramientas se utilizan por Fleet para la gestión del reparto, asignación de pedidos y control de los repartidores, y si bien la licencia de dichas herramientas la tiene Just Eat, le ha cedido el uso de las mismas a Fleet, a través de sublicencia, por la que Fleet paga un canon; y es Fleet la única que tiene acceso a las mismas, siendo independientes de la plataforma de Just Eat para la gestión de los pedidos.»

Just Eat no tiene acceso directo al software 'Yuso' cedido a Fleet, ni a la app 'Driver', siendo técnicamente imposible dicho acceso.

Fleet la que dota a su personal de ordenadores, impresoras, para los jefes de tráfico, en cuanto a los dispositivos móviles en un periodo los repartidores usaban sus propios móviles, y en otro periodo, ha sido Fleet la que los proporciona, lo mismo sucede con los vehículos que utilizan los repartidores; en cualquier caso, Just Eat, nunca ha proporcionado dicho material.

Fleet «asume riesgo empresarial.

Just Eat no interviene en la selección y contratación de los jefes de tráfico y repartidores, ni que adopte decisiones en relación a los mismos a efectos de descansos, vacaciones, turnos de trabajo, régimen disciplinario, etc.

Por tanto, la sentencia concluye que se trata de una «lícita subcontratación de los servicios de reparto, que tiene autonomía y se diferencia de la actividad principal prestada por Just Eat, de intermediación y gestión de los pedidos y que, en todo caso, la intervención de Just Eat (especificaciones del contrato

mercantil, acceso a determinados datos, la ropa que llevan los repartidores, etc.) se debe a «los aspectos de coordinación y control de la calidad y eficiencia del servicio prestado por la empresa subcontratada Fleet o -en el caso de la ropa- a un contrato de servicios de marketing y publicidad suscrito por las dos mercantiles por el que Just Eat abona una cantidad a Fleet.

## Convenio colectivo aplicable en un caso de sucesión de empresa dependiendo del momento de entrada en vigor

*Sentencia del Tribunal Supremo 30 de septiembre de 2026 (rec. 167/2025)*

El 15 enero 2024, con efectos 1 febrero 2024 fue notificado a los 49 trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo que pasarían a formar parte de la plantilla de Hertz como consecuencia de la trasmisión de Proa Rent a Car SL (Proa) de la unidad productiva. La empresa demandada tiene centros de trabajo en los aeropuertos de Mallorca, Ibiza y Menorca.

A fecha de la subrogación las relaciones laborales de la empresa Proa venían rigiéndose por el convenio colectivo autonómico de vehículos de alquiler sin conductor de Baleares, con vigencia temporal hasta el 31 diciembre 2025 y las relaciones laborales de la empresa cesionaria -Hertz- venían reguladas por convenio colectivo de Hertz.

El 14 marzo 2024 fue publicado el nuevo convenio colectivo de Hertz, que había sido suscrito el 27 de septiembre de 2023.

Sobre la vigencia de los convenios colectivos, el Tribunal Supremo ha afirmado el concepto de "vigencia" del convenio colectivo hace referencia al periodo pactado de vida del convenio (inicial y, en su caso, prórrogas), durante el cual sus cláusulas están plenamente en vigor. La finalización de ese periodo puede ser diferida mediante prórrogas (tácitas o expresas), o, si no hay prórroga ni nuevo convenio, dar lugar a la ultraactividad. De hecho, la vigencia ordinaria y la ultraactividad no son lo mismo, aunque la ley use términos similares, ya que la "vigencia" a la que se refiere la ley debe entenderse sólo la vigencia inicialmente pactada (o prorrogada expresamente por las partes), no el periodo posterior a su expiración tras la denuncia (periodo este último conocido precisamente como vigencia ultra activa o ultraactividad).

Por su parte el artículo 44.4 del ET establece que la sucesión de empresa no altera el régimen convencional aplicable a los trabajadores afectados, regla que se configura como una garantía "estática", la cual obliga imperativamente a la empresa adquirente a respetar las condiciones del convenio colectivo que regía las relaciones laborales de los trabajadores en la entidad cedente (transmitente) en la fecha exacta de la transmisión.

La norma del artículo 44 ET es una norma especial que contempla un régimen jurídico específico para los casos de sucesión convencional en el marco de un proceso subrogatorio. En tales supuestos, fuera ya de las fronteras del art 83 ET, el precepto establece que para que el convenio propio de la empresa cesionaria u otro de distinto ámbito pueda desplazar legítimamente

al convenio de origen ex art. 44.4 ET, es preciso el cumplimiento de unas exigencias temporales ineludibles.

Esto significa que el convenio aplicable debe haber sido suscrito y publicado con posterioridad a la fecha de efectos de la transmisión empresarial.

Así pues, el convenio capaz de desplazar al de origen debe ser un convenio "nuevo", y solo puede conceptuarse como tal el suscrito y publicado con posterioridad a la fecha de efectos de la transmisión.

Concluye la sentencia que el convenio de Hertz no es realmente "nuevo" en los términos del art. 44. 4 ET, pues la firma fue anterior, por más que la publicación fuera posterior, en el marco de un proceso subrogatorio puro. Los trabajadores subrogados no tienen por ello derecho a que se les extienda el convenio de Hertz, y han de seguir rigiendo sus relaciones laborales por el convenio aplicable en su anterior empresa, que tenía vigencia hasta 2025.

# ARTÍCULOS DE PRENSA



**Jordi García Viña: «*El sistema de gestión de las bajas se ha quedado obsoleto y necesita una reconstrucción urgente*»** 🔗 Jordi García Viña: «El sistema de gestión de las bajas se ha quedado obsoleto y necesita una reconstrucción urgente»

**En un entorno laboral tan complejo, los graduados sociales se revelan como el gran aliado de pymes y autónomos** 🔗 En un entorno laboral tan complejo, los graduados sociales se revelan como el gran aliado de pymes y autónomos

**El Tribunal Supremo confirma que el permiso por cuidados familiares no tiene un límite anual de cinco días** 🔗 El Tribunal Supremo confirma que el permiso por cuidados familiares no tiene un límite anual de cinco días

**Lo que se avecina: Empresarios y laboralistas buscan mitigar los efectos de la huelga general 11N y de una posible subida del SMI** 🔗 Lo que se avecina: Empresarios y laboralistas buscan mitigar los efectos de la huelga general 11N y de una posible subida del SMI

**La Audiencia Nacional aclara cuándo una huelga puede considerarse novatoria** 🔗 La Audiencia Nacional aclara cuándo una huelga puede considerarse novatoria

**Omar Molina García: "*Una profesión técnica también deja espacio para tener una voz personal*"** 🔗 Omar Molina García: "Una profesión técnica también deja espacio para tener una voz personal"

**Plan de choque de Foment contra el absentismo: más papel para las mutuas, revisar los complementos de IT y recuperar el despido objetivo** 🔗 Plan de choque de Foment contra el absentismo: más papel para las mutuas, revisar los complementos de IT y recuperar el despido objetivo

**Condiciones laborales transparentes y previsibles ante la entrada en vigor del Real Decreto 723/2026** 🔗 Condiciones laborales transparentes y previsibles ante la entrada en vigor del Real Decreto 723/2026

**¿Es válido un acuerdo firmado con el trabajador el mismo día del despido?** 🔗 ¿Es válido un acuerdo firmado con el trabajador el mismo día del despido?

ENTREVISTA DEL MES

**Entrevista elaborada por Luis Javier Sánchez, periodista en** Law&Trends Best Lawyers, more Justice

# OMAR MOLINA: *"COMO LABORALISTAS NUESTRA OBLIGACIÓN ES TRADUCIR UNA REALIDAD COMPLEJA COMO LA IA EN UN MODELO DE GESTIÓN APLICABLE"*

***Entrevista a Omar Molina, socio del Área Laboral de Augusta Abogados, sobre el uso de la IA en las relaciones laborales***



La Inteligencia Artificial está transformando la manera en que las empresas seleccionan talento, organizan el trabajo, evalúan el rendimiento y toman decisiones que afectan directamente a sus profesionales. Esta evolución ofrece oportunidades evidentes para mejorar la eficiencia y la capacidad de análisis, pero también obliga a encontrar un equilibrio especialmente delicado entre innovación, seguridad jurídica y respeto a los derechos laborales y a la privacidad.

En este contexto, el papel del abogado laboralista ya no puede limitarse a realizar un control preventivo de cumplimiento normativo cuando la herramienta tecnológica está prácticamente implantada. El asesoramiento jurídico debe intervenir desde el inicio, participar en el diseño del modelo de gobernanza y ayudar a que la tecnología se utilice con criterios de proporcionalidad, transparencia y responsabilidad.

Omar Molina, socio del Área Laboral de Augusta Abogados y especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, analiza en esta entrevista cómo está cambiando la IA las relaciones laborales y qué pueden hacer las empresas para abordar esta transformación de una manera jurídicamente segura, socialmente responsable y coherente con su cultura corporativa.

**¿Cómo describiría el impacto actual de la Inteligencia Artificial en la cultura y el día a día de las empresas?**

*La Inteligencia Artificial ya está presente en muchas organizaciones, aunque en ocasiones todavía no se identifique formalmente como tal. Se utiliza para filtrar*

*candidaturas, distribuir tareas, organizar horarios, analizar indicadores de productividad, detectar patrones de absentismo o ayudar a evaluar determinados objetivos. Por tanto, no estamos hablando únicamente de una tecnología futura, sino de una realidad que empieza a influir en decisiones muy concretas del día a día.*

*A mi juicio, el principal impacto no es únicamente tecnológico, sino cultural. La IA modifica la forma en que se toman las decisiones y puede generar la sensación de que aquello que dice un sistema es necesariamente objetivo, preciso o neutral. Sin embargo, un algoritmo no deja de ser el resultado de unos datos, unas instrucciones y unas decisiones previas adoptadas por personas.*

*La clave está en entender la IA como una herramienta de apoyo al criterio profesional y no como un sustituto automático de ese criterio. Cuando una empresa empieza a pensar que "lo ha decidido el algoritmo", corre el riesgo de diluir responsabilidades y de perder algo esencial en las relaciones laborales, que es la capacidad de escuchar, contextualizar y valorar las circunstancias de cada persona.*

**¿Cuáles son los principales mitos o miedos que circulan sobre la IA en el entorno laboral y cuánto hay de realidad en ellos?**

*Uno de los grandes temores es que la IA vaya a eliminar masivamente puestos de trabajo. Es indudable que determinadas tareas se automatizarán y que algunos perfiles tendrán que evolucionar, pero creo que el cambio más inmediato será una transformación profunda del contenido de muchos puestos. Se automatizarán determinadas funciones repetitivas y, al mismo tiempo, ganarán importancia competencias como el juicio crítico, la capacidad de interpretación, la comunicación y la toma de decisiones.*

*También existe el mito de que "el algoritmo es neutral". No lo es necesariamente. Si se entrena con información que contiene sesgos históricos o si utiliza variables que funcionan como indicadores indirectos de género, edad, origen o situación familiar, puede reproducir e incluso amplificar desigualdades existentes.*

*Otro error frecuente consiste en pensar que la responsabilidad corresponde al proveedor tecnológico. La empresa que utiliza el sistema para tomar decisiones*

*laborales continúa siendo responsable de sus consecuencias. Externalizar la herramienta no supone externalizar la responsabilidad.*

*En definitiva, el mayor riesgo no es la tecnología en sí misma, sino implantarla sin una verdadera gobernanza, sin formación y sin mecanismos efectivos de revisión.*

**¿Qué servicio de asesoramiento ofrece una firma como Augusta Abogados durante la implementación de IA en el entorno laboral?**

*Nuestro asesoramiento debe comenzar antes de adquirir o implantar la herramienta. No se trata de revisar el contrato cuando todas las decisiones ya están tomadas, sino de comprender qué problema pretende resolver la empresa, qué datos va a utilizar el sistema y qué efectos pueden tener sus resultados sobre las personas.*

*A partir de ese análisis, revisamos los riesgos laborales, de protección de datos, de igualdad y de afectación de derechos fundamentales. También estudiamos los contratos con los proveedores, las condiciones de confidencialidad, la titularidad y utilización de la información, las posibilidades de auditoría, la trazabilidad de las decisiones y la distribución de responsabilidades.*

*Otro ámbito fundamental es la información que debe facilitarse a los trabajadores y a sus representantes, especialmente cuando el sistema influye en condiciones de trabajo, procesos de selección, promoción profesional, retribución, asignación de tareas o extinción de contratos.*

*La aportación del laboralista consiste en traducir una realidad tecnológica compleja en un modelo de gestión comprensible y aplicable. La empresa necesita saber "qué puede hacer", pero también "cómo debe hacerlo" para que la innovación sea sostenible. Eso exige políticas internas, protocolos de supervisión humana, evaluaciones de impacto, formación de los responsables y procedimientos que permitan revisar o impugnar decisiones.*

*Nuestro objetivo no es frenar la innovación, sino acompañarla. La mejor innovación no es la que avanza más rápido, sino la que puede sostenerse en el tiempo sin generar riesgos jurídicos, conflictos laborales o daños reputacionales.*

**¿Cómo se puede garantizar que las herramientas de IA utilizadas en contratación no reproduzcan o amplíen sesgos discriminatorios?**

*La primera medida consiste en determinar qué criterios son realmente necesarios para el puesto. Muchas veces se incorporan variables porque están disponibles, no porque sean relevantes. Cuantos más datos se utilizan, mayor puede ser el riesgo de introducir factores que funcionen como sustitutos indirectos de características protegidas.*

*También es imprescindible revisar la calidad y representatividad de los datos con los que se ha entrenado el sistema. Si una herramienta aprende de procesos de selección anteriores en los que determinados colectivos estaban infrarrepresentados, puede terminar considerando esa desigualdad histórica como un patrón que debe reproducirse.*

*La empresa debe probar el sistema antes de utilizarlo, medir periódicamente sus resultados y analizar si determinados grupos quedan excluidos de forma desproporcionada. No basta con que el proveedor afirme que la herramienta es "objetiva" o "ética". Es necesario poder acreditarlo mediante documentación, controles y auditorías.*

*Además, debe existir una supervisión humana real. No sirve colocar a una persona al final del proceso si se limita a validar sistemáticamente lo que propone la máquina. El responsable debe comprender los criterios utilizados, disponer de capacidad para cuestionar el resultado y poder corregirlo cuando no sea razonable.*

*La tecnología puede ayudar a reducir determinados sesgos humanos, pero solo si se diseña y se controla adecuadamente. De lo contrario, corremos el riesgo de convertir un prejuicio individual en una discriminación automatizada y a gran escala.*

**¿Qué desafíos plantea el uso de la IA respecto a la privacidad y la protección de datos de los trabajadores?**

*El principal desafío consiste en evitar que la capacidad tecnológica de recopilar y analizar información se confunda con una autorización para hacerlo. Que una empresa pueda monitorizar una determinada conducta no significa que deba hacerlo ni que esa medida sea proporcionada.*

*En el ámbito del teletrabajo, por ejemplo, algunas herramientas permiten registrar pulsaciones, movimientos del ratón, tiempos de conexión, capturas de pantalla o incluso patrones de comunicación. Este tipo de vigilancia puede resultar profundamente intrusiva y generar una cultura de desconfianza que, además de los riesgos jurídicos, termine perjudicando el rendimiento y el compromiso.*

*Toda medida debe responder a una finalidad legítima, ser necesaria y proporcionada, utilizar únicamente los datos imprescindibles y comunicarse con transparencia. También deben definirse claramente los plazos de conservación, las personas que pueden acceder a la información y las medidas de seguridad aplicables.*

*Cuando el tratamiento presenta un riesgo elevado, será necesario realizar una evaluación de impacto. Y si la herramienta interviene en decisiones automatizadas que producen efectos jurídicos o afectan significativamente al trabajador, la persona debe poder conocer la lógica esencial del proceso, solicitar una intervención humana, expresar su punto de vista e impugnar el resultado.*

*Una empresa no debería aspirar a saber todo lo que hace un trabajador, sino a disponer de la información estrictamente necesaria para organizar correctamente el trabajo.*

**¿Cómo debe regularse el derecho a la desconexión digital en entornos altamente automatizados e hiperconectados?**

*El derecho a la desconexión no puede quedarse en una declaración genérica dentro de una política interna que nadie aplica. Debe traducirse en medidas concretas adaptadas a la realidad de cada organización.*

*La automatización puede intensificar el problema porque los sistemas continúan enviando alertas, tareas y comunicaciones durante las veinticuatro horas del día. Si no se establecen límites, el trabajador puede sentir que debe permanecer siempre disponible, aunque nadie se lo haya exigido expresamente.*

*Las empresas deberían definir franjas de no disponibilidad, establecer canales específicos para las urgencias reales, utilizar el envío diferido de correos, revisar la configuración de las notificaciones y formar a los responsables de equipo. También*

*conviene analizar las cargas de trabajo, porque muchas vulneraciones de la desconexión no nacen de una instrucción directa, sino de objetivos que únicamente pueden cumplirse prolongando la jornada.*

*La desconexión debe formar parte de la cultura de la empresa. No puede pedirse a los profesionales que respeten determinados límites mientras los directivos envían mensajes de manera constante fuera del horario laboral y esperan respuestas inmediatas. En esta materia, como en tantas otras, "el ejemplo de la dirección" tiene mucha más fuerza que cualquier protocolo.*

**¿Qué responsabilidades legales y éticas asume una empresa cuando una decisión automatizada resulta errónea o injusta?**

*La empresa continúa siendo responsable de la decisión. No puede escudarse en que el resultado fue generado por un proveedor o por una herramienta automática. Si una sanción, un despido o una decisión retributiva resulta discriminatoria, desproporcionada o carente de una justificación suficiente, las consecuencias pueden incluir la nulidad o improcedencia de la medida, indemnizaciones por daños, sanciones en materia de protección de datos y un impacto reputacional considerable.*

*Desde una perspectiva ética, la organización también debe preguntarse si está en condiciones de explicar la decisión. Cuando ni el responsable de recursos humanos ni el proveedor pueden aclarar por qué el sistema ha alcanzado un determinado resultado, existe un problema de gobernanza evidente.*

*Por eso es esencial conservar la trazabilidad, documentar los criterios utilizados y establecer una supervisión humana efectiva. La persona que revisa la decisión debe disponer de información suficiente y de autoridad real para modificarla.*

*La automatización puede agilizar procesos, pero no puede "automatizar la responsabilidad".*

**¿Qué papel deben jugar los representantes de los trabajadores y los sindicatos en la implementación y auditoría de sistemas de IA?**

*Deben participar desde una fase temprana, especialmente cuando la herramienta afecta a la organización del trabajo, la evaluación del rendimiento, la asignación de tareas, las condiciones laborales o la continuidad en el empleo.*

*La representación legal de los trabajadores tiene derecho a conocer los parámetros, reglas e instrucciones de los algoritmos que puedan incidir en las condiciones de trabajo, el acceso o el mantenimiento del empleo y la elaboración de perfiles. Las nuevas obligaciones de información refuerzan, además, la necesidad de comunicar individualmente la existencia y los criterios generales de determinados sistemas automatizados.*

*Pero creo que esta participación no debe contemplarse únicamente como una obligación formal. Una interlocución adecuada puede ayudar a detectar riesgos que la empresa o el proveedor no habían advertido, mejorar la aceptación del sistema y reducir la conflictividad posterior.*

*Transparencia no significa revelar secretos empresariales ni entregar el código fuente de una herramienta. Significa explicar de forma comprensible qué hace el sistema, qué información utiliza, cómo puede afectar a los trabajadores, qué controles existen y de qué manera pueden revisarse sus resultados.*

*En este ámbito resulta mucho más eficaz construir "confianza preventiva" que intentar reparar posteriormente una situación de desconfianza ya consolidada.*

**Si pudiera establecer una regla de oro para cualquier empresa que introduzca IA en sus relaciones laborales, ¿cuál sería?**

*Mi regla de oro sería muy sencilla. Una empresa no debería utilizar IA para tomar una decisión relevante sobre una persona si no puede explicar de qué manera ha influido la herramienta, ofrecer un mecanismo real para cuestionar el resultado y corregirlo cuando sea necesario.*

*La eficiencia es importante, pero nunca puede convertirse en una excusa para despersonalizar las relaciones laborales. Las organizaciones pueden automatizar*

*tareas, analizar grandes cantidades de información y mejorar sus procesos, pero deben conservar siempre una "responsabilidad humana identificable".*

*La verdadera innovación no consiste en sustituir personas por decisiones opacas. Consiste en utilizar la tecnología para tomar mejores decisiones, con más información y menos sesgos, sin perder de vista que detrás de cada dato existe una persona.*

*Esa sería, en definitiva, mi regla de oro. Detrás de toda decisión tecnológica que afecte a una persona debe seguir existiendo una organización capaz de explicarla, asumirla y, si se ha equivocado, rectificarla.*



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