

COMENTARIO ÚLTIMO MIÉRCOLES DE SEPTIEMBRE. UN ACERCAMIENTO BREVE A LA LEGISLACIÓN Y A LA JURISPRUDENCIA

Eva María Blázquez Agudo, Coordinadora del Blog de ASNALA y Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (UC3M)

Enrique Pedrero Blázquez, Abogado en Sagardoy Abogados

Introducción

Como ya se anunció, el último miércoles del mes se reserva el post del blog para el análisis de las normas que se han ido publicando a lo largo del mes, así como de las sentencias más relevantes.

Muchas han sido las novedades legislativas que este mes de septiembre nos ha traído, y que ya se han recogido en los posts de este mes. El más importante, al menos, el que más hemos comentado, ha sido el RD 723/2026, de 9 de septiembre; aunque también son novedad el RD-ley 22/2026, de 1 de septiembre, por el que se aprueban medidas urgentes de carácter social y económico de apoyo a la ciudad de Ceuta y el RD 707/2026, de 2 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva.

En cuanto a las sentencias, faltando información completa sobre las del mes de septiembre, nos vamos a permitir el examen de algunas, quizás las más llamativas, del verano, del mes de julio, sobre temas como la indemnización por fin de contrato de interinidad, la naturaleza de la suspensión de un plus salarial durante la IT, el alcance del derecho colectivo de información de la RLT o el plazo de la audiencia previa.

¿Qué indemnización debe aparejar la extinción por cobertura de plaza?

STS 651/2026 de 9 julio (rec.3819/2024)

La Sala Cuarta ha confirmado que la indemnización asociada a la finalización de una relación de interinidad por motivo de la cobertura reglamentaria de una plaza es de 20 días por año de servicio con el límite de una anualidad; siempre que no exista una causa de abuso de la temporalidad que pueda provocar la estimación de la improcedencia de la extinción.

De esta forma, el Tribunal Supremo pone el foco en la diferencia entre la finalidad básica de la indemnización ante un supuesto procedente, que no es otra que el resarcimiento por motivo de la pérdida del empleo; y la de un caso de fraude en la contratación, cuyo propósito es, por el contrario, la compensación del daño generado por un ilícito empresarial.

¿Resulta discriminatorio que una persona trabajadora deje de devengar un plus de asistencia durante una incapacidad temporal?

STS 619/2026, de 1 de julio (rec. 239/2025)

El Tribunal Supremo ha considerado que un plus de asistencia previsto en un convenio colectivo sectorial no se devenga durante una baja por incapacidad temporal. Dicho complemento se prorrateaba de acuerdo con las jornadas efectivamente trabajadas, incluyendo de forma directa ciertos permisos retribuidos, además de horas sindicales y vacaciones.

A través de esta sentencia, el Alto Tribunal refuerza la desvinculación de un complemento que premia la presencialidad de un posible acto discriminatorio. El razonamiento detrás de ello no es otro que atacar el mero origen de una discriminación por razón de enfermedad, cuando la medida persigue aplicar penalizaciones a aquel que enferma.

El Tribunal Supremo entiende que no existe tal discriminación, porque su falta de devengo no obedece a la baja médica de una persona trabajadora, sino a una causa válida de suspensión contractual.

Esta sentencia encaja en la línea continuista recogida por la Sala, que ya debatió una cuestión similar en la STS 516/2026, de 28 de mayo. En dicho caso, además, se trataba de un complemento cuyo objetivo directo era la erradicación del absentismo en la empresa; por lo que la cuestión controvertida residía, en definitiva, en si el castigo de ausencias era discriminatorio en caso de concurrir con un supuesto de IT o, por el contrario, era clave la suspensión del contrato. Al igual que en esta ocasión, el Alto Tribunal se decantó por la segunda opción.

¿Tiene derecho la RLT a recibir información acerca de las percepciones individuales de cada persona trabajadora de la empresa?

STS 620/2026, de 1 de julio (rec. 256/2025)

La sentencia recoge la denegación de la petición de un sindicato que solicitaba información retributiva relativa a cada persona trabajadora de la plantilla, identificando la percepción a efectos de cada concepto y cuantía de la retribución.

El Tribunal Supremo pone, en primer lugar, en valor la necesaria función de los sindicatos como vigilantes del cumplimiento de obligaciones en materia retributiva y como receptores de información. Sin embargo, la existencia de un registro retributivo, que ya incluye un listado de valores medios de salario y otros complementos, desagregados por sexo y distribuidos por grupos, categoría o puestos similares, hace innecesario el acceso a un detalle aún más pormenorizado de estas cantidades.

El salario individual es un dato de carácter personal, cuya transmisión obedece únicamente a supuesto de especial necesidad, siempre bajo una concreción de la finalidad. Una remisión genérica al derecho sindical de información o la supervisión en materia retributiva no es suficiente para acudir a esta excepción.

¿Son 24 horas un plazo “razonable” a efectos de la audiencia previa de un despido disciplinario? Dos sentencias responden a esta pregunta

STSJ de Castilla y León 3105/2026, de 23 de julio (rec. 1171/2026)

La Sala del TSJ ha estimado la procedencia de un despido cuyo plazo de audiencia previa fue únicamente de 24 horas, aludiendo a la escasa complejidad de las acusaciones vertidas en la carta.

Esta sentencia viene a tratar un dilema habitual en el día a día de las empresas, pues hasta ahora no ha sido posible delimitar de forma exacta qué número de horas o días se entiende como “suficiente” plazo.

Sin embargo, la resolución no pretende aludir a las 24 horas como plazo suficiente de forma genérica, sino enfatizar que se debe atender a la complejidad del caso y, quizás, como apunte no recogido expresamente en la misma, a otros factores como la capacidad de la persona trabajadora para acceder a documentos en que fundar sus alegaciones o la concreción de hechos.

En definitiva, la estimación de un plazo tan corto de audiencia previa como acorde a la finalidad de la norma, incita a que la empresa pueda modular su respuesta ante supuestos de fácil argumentación y, a su vez, invita a poder discutir judicialmente la suficiencia o no del plazo en futuros pleitos.

STSJ de Aragón 588/2026, de 27 de julio (rec. 431/2026)

El Tribunal ha concluido que una empresa cumple con el trámite de audiencia previa en un supuesto de ausencias injustificadas al trabajo cuando se le otorga inicialmente un plazo de 24 horas para que las justifique, y, ante la ausencia de respuesta, se realiza un segundo requerimiento.

La fundamentación, de nuevo, no recae únicamente en el número de horas, sino en el trasfondo de las circunstancias y la dificultad de ofrecer una respuesta al requerimiento. Lo cierto es que, en este caso, pasa un total de 6 días naturales entre la última falta injustificada y el inicio de las 24 horas de audiencia previa, de forma que es posible entender que la empresa ya le ha ofrecido suficientes días para que recabe justificantes o le sea exigible una explicación.

Adicionalmente, la empresa, de forma prudente, opta por realizar un segundo requerimiento hasta 6 días después. Por tanto, el razonamiento no obedece, como en el supuesto anterior, a la gravedad o dificultad probatoria del asunto, sino a la diligencia de la empresa.

Esto no hace más que abrir la puerta a futuras interpretaciones de la suficiencia del plazo, que ha llegado ya a estimarse procedente de acuerdo con un plazo tan corto como 24 horas.

El reconocimiento del derecho individual de información. Una segunda lectura

El Real Decreto 723/2026 recoge ciertas obligaciones de información a favor de todas las personas trabajadoras, que sean contratadas desde el 5 de octubre y cuyo contrato tenga una duración de más de 4 semanas; pero también de las que ya tienen una relación laboral, cuando lo soliciten expresamente, sobre elementos contractuales que no tengan aún especificados por escrito. En este caso, la empresa tiene 30 días hábiles para contestar al requerimiento.

Existe una duda razonable sobre la forma concreta en que deberá presentarse la información. Se declara que deberá ser por escrito, en formato papel o electrónico, en uno o varios documentos. Se ha anunciado que el Ministerio competente va a poner a disposición de las empresas, antes de la entrada en vigor de la norma, un modelo de documento informativo, aunque ya se advierte que las obligaciones entrarán en vigor con independencia de la existencia de dicho modelo.

En materia de salario, lo más llamativo es que habrá que informar sobre el modo de cálculo de los conceptos variables y los criterios de su percepción, lo cual aclarará, sin duda, su determinación futura como parte de la indemnización en el despido.

En relación al tiempo de trabajo, deberá detallarse la duración y distribución del trabajo, los turnos, los cambios de su distribución, los preavisos, los descansos, las horas extraordinarias y las vacaciones. Aunque se posibilita que estas cuestiones se remitan a la norma o convenio que las regule. De la misma manera, se incluirán las cuestiones relativas a la operatividad de la distribución irregular de la jornada.

Quizás una de las cuestiones más destacadas es la necesidad de informar, en el caso de los contratos fijo-discontinuos, sobre los periodos de actividad e inactividad o su estimación, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento. El contenido de esta obligación es difícil de determinar, dado que, por una parte, establece que hay que informar, pero, por otra, parece que no hay que especificar la fecha de inicio, que se establecerá cuando se produzca el llamamiento. Así, la empresa deberá enfrentarse al dilema de cuál es el límite concreto entre lo debe informar previa y posteriormente.

Respecto al período de prueba, se informará sobre su duración tanto cuando se encuentre dentro de los límites temporales establecidos legalmente de forma subsidiaria (6 meses), como cuando se amplíe vía negociación colectiva justificadamente por la naturaleza del empleo, el interés de la persona, o la necesidad de la evaluación. Esta mención de la justificación de dicha duración no deja de ser sorprendente, porque el Estatuto de los Trabajadores no la exige en este supuesto.

Pero también se menciona que habrá que recoger sobre la prueba la información relativa a las obligaciones respectivas de la empresa y de la persona trabajadora de realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. De acuerdo con este tenor, se está discutiendo sobre si se ha querido más que objetivar la prueba hacerla causal.

Desde nuestro punto de vista, aunque es un paso quizás para hacerlo en un futuro, por el momento parece que solo se trata de objetivar la prueba. No obstante, parece que el término elegido, “experiencia”, no es el mejor para imponer la obligación de información sobre la prueba. Sobre todo, en un ámbito donde muchas veces se trata más que de demostrar las competencias para el puesto de mostrar ciertas habilidades que demuestren el encaje en el equipo de trabajo.

Además, junto al derecho colectivo de información de la RLT, se informará de la utilización de sistemas automatizados para la toma de decisiones, cuando se utilicen para decidir sobre ciertas condiciones de trabajo, como la duración o distribución de la jornada, la asignación de tareas, la determinación de salarios, la promoción profesional, el lugar de trabajo o la extinción del contrato.

Es destacable que también se ha incluido la obligación de informar sobre las condiciones de expatriación de las personas trabajadoras que sean trasladadas a prestar sus servicios en el extranjero. Habrá que informar sobre la duración de esta situación, la compensación de los gastos y, especialmente, si se encuentra prevista la repatriación y sus condiciones. Siendo seguramente esta la mayor novedad, dado que se trata de una de las cuestiones que, en ocasiones, no se incluye en los planes de expatriaciones, donde se fijan las circunstancias del traslado, pero no las de la vuelta.

Una vez más, medidas urgentes de apoyo

El Real Decreto-ley 22/2026 recoge acciones similares a las aprobadas durante la pandemia y otras crisis. Los ERTES que tengan por causa directa o indirecta los sucesos acaecidos en la ciudad de Ceuta a partir del 30 de julio de 2026, se entenderán como de fuerza mayor. Además, estas empresas con domicilio de actividad en la Ciudad Autónoma, tendrán derecho a la exención del 100% de la aportación empresarial por contingencias comunes, profesionales y conceptos de recaudación conjunta, con respecto a las cuotas devengadas en los meses de septiembre a diciembre de 2026.

Por otro lado, las personas trabajadoras incluidas en dichos ERTE podrán acceder a la protección por desempleo sin necesidad de cumplir ningún periodo de carencia y sin consumir sus cotizaciones previas hasta el día 31 de diciembre de 2026.

Obligaciones en materia de accesibilidad cognitiva

El Real Decreto 707/2026, de 2 de septiembre, que entrará en vigor el 2 de enero de 2027, reconoce ciertos derechos de accesibilidad, a las personas trabajadoras que acrediten, por una parte, un porcentaje de discapacidad igual o superior al 33% y, por otras, una discapacidad intelectual certificada.

Siempre y cuando se solicite, en materia de formación la empresa deberá proporcionar la documentación en lectura fácil y formatos alternativos al escrito; así como los documentos necesarios para explicar las tareas encomendadas a las personas. Por otro lado, se tendrá que garantizar que las reuniones sean comprensibles para las personas antes mencionadas; así como se pondrá a su disposición sistemas de apoyo y ajustes razonables del horario de trabajo, tiempos asignados y carga de trabajo.

Son obligaciones directas de la empresa la presentación de la documentación empleada en materia de formación en prevención de Riesgos Laborales, así como la facilitación de las pautas de actuación y protocolos para casos de emergencia en lenguaje claro y lectura fácil. En el mismo sentido, es preciso posibilitar el acceso fácil al fichaje electrónico.

Si bien todas estas obligaciones recaen en empresas que tengan contratadas personas con discapacidad intelectual, sin embargo, hay una concreta que obliga a todas. Las empresas desde enero de 2027 tendrán que garantizar que las ofertas, condiciones y requisitos de sus ofertas de trabajo se publiquen de manera accesible y, en todo caso, en lenguaje sencillo. De idéntica manera, a petición de cualquier persona candidata, tendrán que adaptar la realización de la entrevista de trabajo.