



# Newsletter Derecho Laboral

Abril 2026

**forv/s**  
**mazars**

**Normativa:** Se adelanta el plazo de entrada en vigor del deber de negociar y elaborar los planes de movilidad sostenible al trabajo.

Como consecuencia de la inestabilidad internacional, el Real Decreto-ley 7/2026, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio adelanta su entrada en vigor a diciembre de 2026.

Dentro de un paquete de medidas aprobadas con el objetivo de paliar la situación de inestabilidad internacional derivada de los conflictos en Oriente Medio, el Real Decreto-ley 7/2026, establece un conjunto de medidas de carácter social.

Entre ellas, cabe destacar la modificación del artículo 26 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, como medida destinada a compensar el aumento de los costes energéticos y su impacto en los transportes que pueden afectar directamente a las personas trabajadoras.

En concreto, se reduce de veinticuatro a doce meses el plazo para cumplir con la obligación de disponer de planes de movilidad sostenible, finalizando el nuevo plazo en diciembre de 2026.

Asimismo, se indica que, cuando existan planes de movilidad sostenible en la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro de trabajo, estos se tendrán en cuenta para la elaboración de los planes de movilidad sostenible de la empresa o entidad de derecho público.

El incumplimiento de esta obligación por parte de las empresas que deban contar con un plan de movilidad sostenible y sean beneficiarias de las ayudas directas previstas en el plan integral de respuesta a la crisis en Oriente Medio podrá conllevar el reintegro de las ayudas recibidas.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso al Real Decreto-ley.

**Jurisprudencia:** Transparencia frente a privacidad: el Supremo avala la publicación nominal de escalafones.

Se analiza la Sentencia número 1215/2026, de fecha 12 de marzo de 2026, en la cual se resuelve el debate sobre el alcance de lo establecido en Convenio Colectivo y la normativa de protección de datos.

La reciente Sentencia 1215/2026 ha resuelto un pulso clave entre transparencia laboral y protección de datos. El conflicto surgió cuando la aerolínea EasyJet decidió sustituir los nombres y apellidos de sus Tripulantes de Cabina (TCP) por códigos numéricos de 12 dígitos en el escalafón publicado en su intranet.

La empresa alegaba que el RGPD le impedía mostrar las identidades de toda la plantilla, pero el sindicato USO-STA demandó al considerar que esta "seudonimización" hacía imposible verificar el orden real de antigüedad para promociones o traslados.

El Tribunal ha dado la razón a los trabajadores, concluyendo que el derecho a la protección de datos no es absoluto y no puede utilizarse para vaciar de contenido lo pactado en la negociación colectiva.

Según el fallo, los empleados tienen un interés legítimo en conocer quiénes ocupan cada puesto en el escalafón para garantizar que sus derechos de carrera profesional se respeten.

Sin embargo, la sentencia introduce un matiz técnico importante: para que esta publicación nominal sea plenamente legal frente al RGPD, la empresa debe asegurar que el acceso a la intranet esté estrictamente restringido a los propios trabajadores afectados y a sus representantes legales.

En definitiva, la transparencia interna prevalece sobre el anonimato siempre que los datos no salgan del entorno organizativo.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la sentencia.

**Jurisprudencia:** Condena de 3.000 euros por daños y perjuicios al vulnerar el derecho a la libertad sindical por negar el acceso a los documentos de cotización a la Seguridad Social a la representación sindical de los trabajadores.

La Sentencia número 289/2026, de 24 de marzo, condena a Alcampo por no facilitar correctamente y en plazo los recibos de liquidación de cotizaciones (RLC) y la relación nominal de trabajadores (RLT) de los trabajadores.

Alcampo sostenía que el sindicato no podía solicitar dicha información sobre cotizaciones de los trabajadores por no ser ellos los delegados sindicales de la empresa.

Sin embargo, el Tribunal Supremo señala que, al acreditar el sindicato suficiente implantación en la empresa, dispone de un “interés concreto y real” en la información solicitada sobre la plantilla. Además, éste estaba reclamando el derecho de sus delegados y representantes sindicales de empresa de acceder a esta información, sin hacerlo en interés propio.

En la sentencia se recuerda que, en materia de derecho a la información de los representantes de los trabajadores, el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores dispone específicamente que los delegados sindicales tienen las mismas garantías que las establecidas para los miembros del Comité de Empresa, aunque no formen parte de éste.

De esta manera, sabiendo que la empresa únicamente había facilitado esta información en dos ocasiones, previa denuncia en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al respecto, el Tribunal entiende que la empresa no cumple con la obligación del empresario de facilitar esta información dentro del mes siguiente a aquel en que proceda el ingreso de las cuotas, por no tomar un papel activo al respecto dentro del plazo establecido.

Por último, el Alto Tribunal indica que, de acuerdo con el RD 14/2004, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, los datos sobre cotización de los trabajadores habrán de facilitarse través de la presentación en la terminal informática de los archivos que lo contengan, no bastando la mera puesta a disposición para su consulta en las oficinas de la empresa.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la sentencia.

**Jurisprudencia:** El Tribunal Supremo refuerza el deber de claridad en nómina como garantía material del derecho de la persona trabajadora.

La Sentencia número 285/2026, de 24 de marzo, dictada por el Supremo expone que la empresa debe detallar en la nómina no solo los conceptos retributivos, sino también los elementos que permiten comprender su cálculo, ya que la falta de claridad impide verificar si se percibe correctamente el salario.

Esta sentencia, dictada por el Tribunal Supremo, resuelve un recurso de casación en el que se analiza el alcance del artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores en relación con la obligación empresarial de documentar el salario con la debida claridad. El núcleo del debate no radica en la inclusión de los conceptos salariales —que no se discute— sino en el grado de detalle exigible para garantizar la transparencia retributiva.

El Tribunal Supremo confirma que la exigencia legal de “claridad y separación” no se satisface únicamente identificando los conceptos, sino que requiere incorporar información suficiente sobre su devengo: periodos de referencia, unidades de cálculo (días, horas), incidencias y cualquier elemento que permita reconstruir la liquidación salarial. La omisión de estos datos vacía de contenido el derecho del trabajador a comprender y controlar su retribución.

El Alto Tribunal subraya que la nómina cumple una función esencial de control y garantía, por lo que no puede trasladarse al trabajador la carga de deducir o reconstruir cálculos mediante operaciones complejas o información externa no facilitada por la empresa.

Esta interpretación se alinea con el principio de transparencia en la relación laboral y con su propia doctrina previa, que exige que los documentos salariales sean de fácil comprobación.

En definitiva, la sentencia consolida un criterio relevante: la transparencia salarial no es meramente formal, sino material, y exige que la información proporcionada permita una verificación real y efectiva del salario percibido.

**Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la sentencia.**

**Jurisprudencia:** La diferencia salarial por lengua exige una justificación objetiva y proporcional.

[La Sentencia número 1423/2026, de 9 de marzo, dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, aborda si las diferencias salariales basadas en la lengua de trabajo constituyen una vulneración del derecho fundamental a la igualdad.](#)

La distinta retribución entre personas trabajadoras que realizan funciones equivalentes constituye un indicio de discriminación cuando se basa en la lengua, trasladando a la empresa la carga de justificar dicha diferencia.

Esta sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña analiza el alcance del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación en el ámbito retributivo, en relación con el uso de la lengua como criterio diferenciador. El núcleo del debate jurídico no reside en la mera existencia de diferencias salariales, sino en determinar si estas pueden considerarse lícitas cuando afectan a trabajadores en condiciones homogéneas.

El Tribunal concluye que la lengua es un factor protegido frente a la discriminación, conforme a la normativa vigente, y que la existencia de diferencias salariales basadas en este criterio constituye un indicio suficiente de vulneración de derechos fundamentales. A partir de ese momento, opera la inversión de la carga de la prueba: corresponde a la empresa acreditar que la medida responde a una finalidad legítima y que es adecuada, necesaria y proporcionada.

La resolución subraya que no toda diferencia retributiva es discriminatoria, pero sí lo será cuando carezca de una justificación objetiva y razonable. De esta manera, argumentos genéricos o basados en criterios organizativos no acreditados no son suficientes para desvirtuar el indicio de discriminación.

En definitiva, el fallo refuerza un principio clave: las políticas salariales deben apoyarse en criterios transparentes y verificables, y no pueden sustentarse en factores como la lengua sin una justificación sólida, consolidando así la protección del derecho a la igualdad en el ámbito laboral.

**Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la sentencia.**

**Jurisprudencia:** Si la comunicación de la baja voluntaria es inequívoca, no cabe demandar por despido.

[El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco desestima la demanda de despido presentada por una trabajadora que había firmado previamente su baja voluntaria de la empresa.](#)

Conforme lo establecido por la jurisprudencia, para la validez del acto de comunicación de la dimisión de una persona trabajadora, este debe reunir los requisitos de ser una decisión consciente, clara e inequívoca de finalizar la relación laboral.

En el caso controvertido, tras una reunión de evaluación del rendimiento, la trabajadora solicitó a la directora del centro de trabajo que le preparase una carta de baja voluntaria dado que no estaba a gusto

en el trabajo, había encontrado otro trabajo y no quería continuar prestando servicios. Ante esta petición, la directora le preparó un formulario que la trabajadora solo tuvo que firmar. Sin embargo, posteriormente la trabajadora demandaría a la empresa alegando que se trataba de un despido encubierto y que no había dado su consentimiento con esta manera de proceder.

En este caso, la postura del TSJ del País Vasco es clara: nos hallamos ante una baja voluntaria en la empresa, válida y claramente expresada mediante la firma por parte de la trabajadora del documento de dimisión. El tenor del documento es claro y evidencia la voluntad de la trabajadora de causar baja en la empresa, sin que se aprecie en los hechos ninguna evidencia de que haya podido existir algún vicio del consentimiento en el momento en que tomó esta decisión.

**Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la sentencia.**

**Jurisprudencia:** Los permisos retribuidos deberán de incluir la retribución íntegra del trabajador por su prestación de servicios habitual.

**Importante pronunciamiento del Tribunal Supremo sobre permisos retribuidos y complementos salariales, confirmando que estos deberán incluir la retribución íntegra del trabajador, incluidos los complementos salariales del puesto de trabajo.**

En esta reciente sentencia, el Tribunal Supremo parte de la premisa de que la retribución percibida por la persona trabajadora durante un permiso retribuido dependerá de lo regulado expresamente en el convenio colectivo de aplicación.

En este sentido, cuando el convenio establece expresamente el derecho a percibir la “totalidad de las retribuciones”, deberá entenderse que deben ser incluidos todos los conceptos salariales que la

persona trabajadora habría percibido de haber prestado servicios.

La Sala Cuarta remarca que se debe diferenciar entre cuándo una persona trabajadora tiene el derecho a percibir los complementos en cuestión frente a que, si habiendo tenido derecho inicialmente a la retribución por tal complemento, este derecho puede mantenerse en los casos ya enunciados en los que no tiene lugar la prestación de servicios.

En este caso controvertido, la Sala llega a la conclusión de que los complementos de nocturnidad y atención continuada deben ser incluidos en la retribución de los días de permiso.

**Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la sentencia.**

# Contacto

[derecho.laboral@forvismazars.com](mailto:derecho.laboral@forvismazars.com)

