

# NEWSLETTER LABORAL SEPTIEMBRE DE 2026



## **EDITORIAL**

En esta Newsletter de novedades laborales y de Seguridad Social correspondiente al mes de septiembre de 2026, recogemos las principales novedades normativas y resoluciones judiciales publicadas durante las últimas semanas y dedicamos especial atención a los principales retos legislativos que pueden marcar la agenda laboral de las empresas durante los últimos meses del año.

La Newsletter se estructura en los siguientes apartados:

### **i. Normativa relevante en el ámbito laboral.**

Recogemos las principales novedades normativas, entre ellas la entrada en vigor del nuevo régimen jurídico de la jubilación flexible, la extensión de las notificaciones electrónicas de la Seguridad Social a las prestaciones de incapacidad temporal, incapacidad y lesiones permanentes no incapacitantes y la nueva regulación convencional de la audiencia previa en los despidos disciplinarios del sector de hostelería.

### **ii. Resoluciones relevantes en el ámbito laboral.**

Analizamos distintas sentencias sobre la prestación por cuidado de menores afectados por enfermedad grave, la coincidencia de festivos con periodos de vacaciones, la aplicación del nuevo régimen de extinción del contrato por incapacidad permanente, la protección de la libertad sindical y el cálculo de las indemnizaciones durante una reducción de jornada por cuidado de menor.

### **iii. Retos legislativos laborales hasta final de 2026.**

Repasamos las principales reformas e iniciativas laborales actualmente en tramitación o pendientes de desarrollo que pueden marcar el último tramo de 2026. Entre otras cuestiones, abordamos la reforma del registro de jornada, la transparencia retributiva, las condiciones laborales transparentes y previsibles, la prevención de riesgos laborales, la protección de las personas informantes, la regulación de las prácticas formativas, el trabajo en plataformas digitales, el uso de la inteligencia artificial en las relaciones laborales y el debate sobre el sistema de indemnización por despido improcedente.

Esperamos que esta nueva edición resulte de vuestro interés y utilidad.



## I. **NORMATIVA RELEVANTE EN EL ÁMBITO LABORAL**

- **Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo, por el que se regula el régimen jurídico de la jubilación flexible y otros aspectos comunes a las modalidades de compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo, y se modifica el régimen de la jubilación demorada.**

El 28 de agosto de 2026 entró en vigor la nueva regulación de la jubilación flexible, que permite a quienes ya hayan causado una pensión de jubilación reincorporarse voluntariamente al mercado de trabajo compatibilizando la actividad profesional con una parte de su pensión.

Entre sus principales novedades, se amplían los márgenes del trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial, que podrá desarrollarse entre el 33 % y el 80 % de la jornada, y se permite por primera vez compatibilizar esta modalidad de jubilación con una actividad por cuenta propia.

No obstante, esta última posibilidad queda sometida a una limitación relevante: para acceder a la jubilación flexible mediante trabajo autónomo, la persona pensionista no puede haber estado de alta como trabajadora por cuenta propia durante los tres años inmediatamente anteriores a su jubilación.

En estos casos, además, únicamente será compatible con el 25 % de la pensión. En consecuencia, la reforma abre la jubilación flexible al trabajo autónomo, pero deja fuera a quienes hayan desarrollado precisamente una actividad por cuenta propia durante los años inmediatamente anteriores a causar su pensión.

- **Orden ISM/541/2026, de 27 de mayo, por la que se modifica la regulación de las notificaciones y comunicaciones electrónicas en el ámbito de la Administración de la Seguridad Social.**

Desde el 1 de septiembre de 2026, las personas físicas solicitantes o perceptoras de prestaciones por incapacidad temporal quedan obligadas a recibir electrónicamente las notificaciones y comunicaciones de la Administración de la Seguridad Social. Esta obligación se extiende también a las comunicaciones relativas a prestaciones por incapacidad y lesiones permanentes no incapacitantes.

La nueva regulación prevé el envío de un aviso al dispositivo electrónico facilitado por la



persona interesada cuando tenga disponible una notificación en la Sede Electrónica de la Seguridad Social. Asimismo, contempla determinadas excepciones y mecanismos de asistencia presencial para evitar situaciones de indefensión cuando no se disponga de datos de contacto electrónico o existan dificultades para acceder a estos medios.

- **Resolución de 25 de agosto de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del VI Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH VI).**

La modificación del ALEH VI, publicada en el BOE de 4 de septiembre de 2026, regula expresamente el trámite de audiencia previa en los despidos disciplinarios, en aplicación de la doctrina establecida por el Tribunal Supremo en su sentencia de 18 de noviembre de 2024.

Antes de comunicar el despido, la empresa deberá informar a la persona trabajadora de los hechos imputados y de su posible calificación jurídica, concediéndole un **plazo de dos días** para formular alegaciones, salvo que razonablemente no pueda exigirse a la empresa la concesión de dicha posibilidad.

Durante esos dos días, la persona trabajadora continuará prestando servicios con normalidad, salvo que la empresa decida dispensarla de acudir al trabajo, en cuyo caso el periodo tendrá la consideración de permiso retribuido.

La empresa podrá adoptar además medidas como suspender temporalmente el acceso al centro de trabajo o al correo corporativo o solicitar la devolución de herramientas de trabajo.

Finalizado el plazo, podrá decidir si continúa con el despido disciplinario o adopta otra medida.



## II. RESOLUCIONES RELEVANTES EN EL ÁMBITO LABORAL

- **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 362/2026, de 14 de abril de 2026, Rec. 1822/2025:** Sobre la **compatibilidad de la escolarización del menor con la prestación por cuidado de menores afectados por enfermedad grave.**

La trabajadora solicitó la prestación para el cuidado de su hija, diagnosticada, entre otras patologías, de trastorno del espectro autista y trastorno grave de conducta.

La menor acudía a un centro escolar ordinario y recibía además tratamientos y terapias específicas, cuestionándose si estas circunstancias permitían considerar cumplido el requisito de cuidado directo, continuo y permanente.

El Tribunal Supremo **reconoce el derecho a la prestación y aclara que dicho cuidado no exige una dedicación durante las 24 horas del día**, ni queda excluido por el hecho de que el menor esté escolarizado, incluso en un centro ordinario.

El criterio determinante es valorar si puede desarrollar las actividades propias de su edad con el grado de autonomía normalmente exigible, teniendo en cuenta sus necesidades concretas de atención y apoyo.

En consecuencia, **la escolarización o la asistencia a terapias externas no bastan por sí solas para denegar este derecho**, debiendo realizarse una valoración individualizada de las necesidades reales de cuidado del menor.

- **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, Sala de lo Social, núm. 607/2026, de 30 de junio de 2026, Rec. 402/2026:** Sobre la **inexistencia de derecho a compensar los festivos que coincidan con un periodo de vacaciones fijado en días naturales.**

El conflicto afectaba a trabajadores cuyo convenio colectivo reconocía 31 días naturales de vacaciones y que reclamaban un día adicional de descanso cuando un festivo coincidiera con dicho periodo vacacional. La sentencia de instancia había reconocido este derecho, pero la empresa recurrió la decisión.

El TSJ de Murcia estima el recurso empresarial y considera que, cuando las vacaciones se han pactado expresamente en días naturales, su cómputo comprende tanto los días laborables como los festivos. La Sala distingue este supuesto de la doctrina sobre el solapamiento entre



festivos y descanso semanal, respecto de la cual sí se ha reconocido el derecho a una compensación.

Por tanto, **la coincidencia de un festivo con un periodo de vacaciones fijado en días naturales no genera por sí misma un derecho a disfrutar de un día adicional, salvo que el convenio colectivo o la regulación aplicable establezcan expresamente otra solución.**

- **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Social, núm. 528/2026, de 6 de julio de 2026, Rec. 371/2026: Sobre la aplicación del nuevo artículo 49.1.n) ET y la obligación empresarial de valorar ajustes razonables y posibles recolocaciones antes de extinguir el contrato por incapacidad permanente.**

La sentencia constituye una aplicación de la nueva regulación introducida por la Ley 2/2025 en materia de extinción del contrato por incapacidad permanente. El trabajador, oficial de primera albañil, fue declarado en situación de incapacidad permanente total y manifestó su voluntad de continuar en la empresa.

Esta solicitó a su servicio de prevención la valoración de distintos puestos alternativos, siendo declarado no apto para todos ellos, y finalmente extinguió el contrato al amparo del artículo 49.1.n) ET.

El TSJ de Aragón confirma la extinción y recuerda que la nueva regulación obliga a la empresa a valorar previamente los ajustes razonables y las posibilidades reales de recolocación. No obstante, esta obligación no exige crear un nuevo puesto de trabajo: debe existir una vacante real y disponible, compatible con las capacidades de la persona trabajadora y adecuada a su perfil profesional.

En este caso, los puestos administrativos o comerciales alegados no resultaban adecuados y tampoco constaba la existencia de una vacante de encargado.

Por tanto, la sentencia permite concretar una de las principales novedades de la reforma: la incapacidad permanente ya no determina automáticamente la extinción del contrato, sino que la empresa debe acreditar previamente una valoración efectiva e individualizada de los posibles ajustes y puestos compatibles.

**Sólo cuando estas alternativas no resulten viables podrá acudir a la extinción prevista en el artículo 49.1.n) ET.**



- **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, Sala de lo Social, núm. 4309/2026, de 17 de julio de 2026, Rec. 4333/2025:** Sobre la **vulneración de la libertad sindical por actuaciones empresariales vinculadas a la actividad representativa de un miembro del comité de empresa.**

El trabajador, miembro del comité de empresa, había desarrollado una intensa actividad representativa mediante denuncias, reclamaciones y convocatorias de huelga.

Entre otras actuaciones, la empresa le remitió una advertencia después de recomendar a la plantilla que comprobara el correcto funcionamiento del sistema de registro de jornada y, posteriormente, durante una situación de incapacidad temporal, bloqueó su correo corporativo coincidiendo con la activación de un protocolo de acoso promovido por el propio trabajador.

El TSJ de Cataluña considera que estas actuaciones constituyen una injerencia empresarial en su actividad representativa y confirma la vulneración del derecho a la libertad sindical, al no haber acreditado la empresa una justificación suficientemente ajena a cualquier propósito lesivo.

Sin embargo, descarta que otros hechos, como los diferentes cambios de horario, respondieran a una represalia sindical y rechaza también que las conductas acreditadas alcanzasen la gravedad necesaria para apreciar una vulneración de la integridad física y moral por acoso laboral.

La sentencia confirma así la indemnización de 30.000 euros por daño moral y pone de relieve que **las decisiones empresariales que afecten a representantes de los trabajadores deben contar con una justificación objetiva especialmente sólida cuando se producen en un contexto de intensa actividad reivindicativa.**

- **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears, Sala de lo Social, núm. 322/2026, de 1 de julio de 2026, Rec. 112/2026:** Sobre el salario que debe utilizarse para calcular la indemnización por despido de una persona con reducción de jornada por cuidado de menor.

La trabajadora se encontraba disfrutando de una reducción de jornada del 25 % por cuidado de menor cuando fue despedida. Declarado el despido improcedente, la sentencia de instancia calculó la indemnización tomando como referencia el salario efectivamente percibido durante la reducción, fijándola en 15.154,08 euros.



El TSJ de Illes Balears aplica la disposición adicional 19.<sup>a</sup> ET y recuerda que, **en estos supuestos, la indemnización debe calcularse sobre el salario que hubiera correspondido sin la reducción de jornada.**

La Sala considera que esta regla tiene carácter imperativo y que, acreditado el porcentaje de reducción, debe proyectarse el salario al 100 % de la jornada.

En consecuencia, eleva el salario regulador de 1.710,34 a 2.280,45 euros mensuales y fija la indemnización por despido improcedente en 20.823,94 euros.

La sentencia recuerda así la importancia de **utilizar el salario a jornada completa al calcular indemnizaciones de personas trabajadoras acogidas a determinadas medidas de conciliación.**

### III. RETOS LEGISLATIVOS LABORALES HASTA FINAL DEL 2026.

- **Registro de jornada: pendiente la aprobación del nuevo sistema digital.**

La reforma del registro de jornada continúa pendiente de aprobación. Aunque durante el mes de julio se esperaba que el nuevo Real Decreto pudiera aprobarse en Consejo de Ministros, finalmente su tramitación quedó aplazada, previsiblemente, hasta este mes de septiembre.

Mientras no se publique la nueva regulación, continúa siendo aplicable el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, que obliga a registrar diariamente el inicio y finalización de la jornada, sin imponer con carácter general la utilización de un sistema digital.

El Proyecto de Real Decreto pretende digitalizar el registro y reforzar su fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad, de ampliar la información que deberá incorporarse y permitir el acceso remoto de la Inspección de Trabajo, además pasa a sancionarse por trabajador.

Si finalmente se aprueba en estos términos, las empresas deberán revisar sus sistemas de control horario y adaptar sus procedimientos internos a las nuevas exigencias.

- **Transparencia retributiva: pendiente la transposición de la Directiva (UE) 2023/970.**

El pasado 7 de junio de 2026 finalizó el plazo para transponer la Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva, **sin que España haya completado todavía su adaptación al ordenamiento interno.**



Actualmente continúa vigente el Real Decreto 902/2020, mientras permanece pendiente la aprobación del proyecto que pretende modificarlo para incorporar las nuevas exigencias europeas.

Entre las principales novedades proyectadas se encuentra el refuerzo del derecho de las personas trabajadoras a conocer los criterios utilizados para determinar las retribuciones y los niveles retributivos y, en las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, los criterios de progresión salarial.

La futura regulación reforzará asimismo las obligaciones de información y transparencia empresarial, por lo que las empresas deberán seguir su tramitación y revisar, una vez aprobada, sus políticas retributivas y procedimientos internos.

- **Condiciones laborales transparentes y previsibles: pendiente la transposición completa de la Directiva (UE) 2019/1152.**

España continúa pendiente de completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, cuyo plazo finalizó el 1 de agosto de 2022.

En marzo de 2026, el Ministerio de Trabajo publicó un Proyecto de Real Decreto que sustituiría al actual Real Decreto 1659/1998 y ampliaría significativamente la información que las empresas deben facilitar por escrito sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de trabajo.

El proyecto refuerza la información relativa, entre otras materias, a la duración y distribución de la jornada, cambios de turno, horas extraordinarias, periodo de prueba, retribución variable, sistemas algorítmicos, planes de igualdad, extinción del contrato y modificaciones de las condiciones laborales.

Además, prevé que esta información se facilite, con carácter general, antes del inicio de la relación laboral y que cualquier modificación se comunique, como máximo, el día en que produzca efectos.

- **Reforma de la prevención de riesgos laborales.**

Continúa pendiente la reforma de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo Anteproyecto fue aprobado por el Consejo de Ministros el 28 de abril de 2026.

La reforma pretende actualizar el marco preventivo ante los nuevos riesgos derivados de la



digitalización y el cambio climático y reforzar expresamente la protección de la salud mental y frente a los riesgos psicosociales.

Entre las principales novedades proyectadas se encuentran una mayor protección frente a la violencia, el acoso y el ciberacoso, la consideración de los riesgos derivados de algoritmos e inteligencia artificial y el refuerzo de la vigilancia de la salud.

También se prevén cambios en la organización preventiva de las empresas y la creación de agentes territoriales de prevención para determinadas empresas de menor tamaño.

- **Refuerzo de la protección laboral de las personas informantes.**

El Consejo de Ministros aprobó el 28 de julio de 2026 un Anteproyecto de Ley destinado a reforzar la protección laboral de las personas que comuniquen o revelen infracciones normativas o hechos relacionados con la corrupción conforme a la Ley 2/2023.

La reforma pretende modificar el Estatuto de los Trabajadores para reforzar la garantía de indemnidad y evitar que la protección de estas personas quede limitada a una eventual indemnización por despido improcedente.

Entre las principales medidas previstas se encuentra la nulidad del desistimiento empresarial durante el periodo de prueba, de los despidos objetivos y disciplinarios y de cualquier decisión desfavorable o represalia cuando estén relacionados con una comunicación protegida.

También se prevé la nulidad de las órdenes de discriminar y de las represalias derivadas de reclamaciones internas o de acciones administrativas o judiciales vinculadas a estas materias.

- **Estatuto de las personas en formación práctica no laboral.**

Continúa pendiente la aprobación del denominado Estatuto de las personas en formación práctica no laboral, cuyo objetivo es delimitar con mayor precisión las prácticas formativas frente a las verdaderas relaciones laborales.

El Anteproyecto establece que se presumirá la existencia de una relación laboral cuando la persona en formación sustituya las funciones propias de una persona trabajadora o cuando las tareas asignadas no guarden una vinculación directa con el programa o itinerario formativo correspondiente.



La futura regulación reforzaría además las obligaciones de las empresas en materia de tutorización y planes formativos, compensación de gastos, jornada y descansos, prevención de riesgos y derechos de información de la representación legal de las personas trabajadoras.

Asimismo, limita el número de personas en prácticas que pueden asignarse simultáneamente a cada tutor y establece, con carácter general, que las personas en formación no podrán superar el 20 % de la plantilla del centro de trabajo.

- **Trabajo en plataformas digitales: pendiente la transposición de la Directiva (UE) 2024/2831.**

El Ministerio de Trabajo inició a finales de julio el procedimiento para transponer la Directiva (UE) 2024/2831, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, cuyo trámite de consulta pública previa finalizó el pasado 14 de agosto.

La adaptación deberá completarse antes del 2 de diciembre de 2026 y supondrá ampliar el marco actualmente existente en España, hasta ahora centrado principalmente en las personas dedicadas al reparto a través de plataformas digitales.

La futura regulación deberá abordar, entre otras cuestiones, la correcta calificación de las relaciones laborales y la presunción de laboralidad, así como reforzar la transparencia y la supervisión humana de los sistemas automatizados utilizados para organizar, controlar o adoptar decisiones sobre las personas que trabajan mediante plataformas.

Se trata, por tanto, de una reforma especialmente relevante para las empresas que gestionan su actividad mediante sistemas algorítmicos o plataformas digitales.

- **Inteligencia artificial y relaciones laborales**

El Proyecto de Ley Orgánica para el buen uso y la gobernanza de la inteligencia artificial continúa su tramitación en el Congreso y se encuentra actualmente en fase de enmiendas. La futura norma complementará en España el marco establecido por el Reglamento (UE) 2024/1689, cuya aplicación es gradual, y establecerá mecanismos internos de supervisión, control y sanción.

En el ámbito laboral, su impacto será especialmente relevante para las empresas que utilicen sistemas de inteligencia artificial en procesos de selección, evaluación del rendimiento, organización del trabajo o asignación de tareas.

La regulación reforzará las exigencias de transparencia, gestión de riesgos y supervisión humana asociadas al uso de estas herramientas.



- **Despido improcedente: se mantiene el sistema de indemnización tasada.**

Aunque continúa abierto el debate sobre una eventual reforma de la indemnización por despido improcedente, el criterio actual del Tribunal Supremo mantiene el sistema tasado previsto en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores.

En particular, la STS 736/2025 rechazó que los órganos judiciales puedan incrementar la indemnización legal atendiendo a las circunstancias concretas del caso mediante la aplicación directa del Convenio núm. 158 de la OIT o del artículo 24 de la Carta Social Europea Revisada.

Por tanto, mientras no exista una modificación legislativa, la indemnización continúa calculándose conforme a los parámetros legalmente establecidos.

- **SMI y nuevos permisos laborales**

El Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, fijó el salario mínimo interprofesional para 2026 en 1.221 euros mensuales, equivalente a 17.094 euros anuales, y mantiene las correspondientes reglas de compensación y absorción respecto de los salarios profesionales superiores al mínimo legal.

Por otra parte, continúa pendiente la ampliación de los permisos laborales planteada por el Ministerio de Trabajo. Entre las medidas propuestas se encuentran la ampliación hasta diez días del permiso por fallecimiento, la creación de un permiso de quince días para el acompañamiento de familiares en cuidados paliativos y un permiso para acompañar a una persona en la prestación de ayuda para morir. Estas medidas no se encuentran actualmente en vigor, por lo que habrá que seguir su eventual aprobación durante los últimos meses de 2026.



**El presente documento es una recopilación de la información recabada por ETL GLOBAL ADDIENS, S.L. y cuya finalidad es estrictamente informativa y divulgativa. En definitiva, la información y comentarios en esta Newsletter contenidos no suponen en ningún caso asesoramiento jurídico de ninguna clase y en ningún caso podrá utilizarse esta Newsletter como documento sustitutivo de dicho asesoramiento jurídico. El contenido del presente documento es estrictamente confidencial y no podrá ser divulgado a terceros sin la previa autorización de ETL GLOBAL ADDIENS, S.L.**

## CONTACTO ETL GLOBAL ADD

### PARA MÁS INFORMACIÓN



#### **ÓSCAR MANCEBO**

Socio | Área Laboral

omancebo@etl.es

93 202 24 39



ETL GLOBAL ADD es una firma jurídica multidisciplinar de carácter global, especializada en el asesoramiento integral personalizado a empresas y particulares con más de 20 años de experiencia.

Disponemos de oficinas en Barcelona, Tarragona y Girona Sabadell, Reus, Sitges y Valls.

Desde el año 2016, estamos integrados en el grupo ETL GLOBAL.

De origen alemán y con más de 120 despachos repartidos en el territorio español, ETL GLOBAL ocupa la 5ª posición en los rankings de facturación de empresas de servicios profesionales de auditoría y el 8º puesto en el ranking de firmas jurídicas en nuestro país.

ETL GLOBAL es el líder en Europa con más de 320.000 clientes Pymes situándose en la 5ª posición a nivel europeo y en el puesto décimo quinto a nivel mundial.

**[www.etlglobaladd.es](http://www.etlglobaladd.es)**

**ETL GLOBAL ADD**