

NEWSLETTER LABORAL NOVIEMBRE DE 2026



EDITORIAL

En esta Newsletter de novedades laborales y de Seguridad Social correspondiente al mes de noviembre de 2026 incluimos, los siguientes apartados:

i. **Resumen de las principales novedades legislativas durante el mes de octubre.**

ii. **Relación de las principales resoluciones judiciales dictadas y/o publicadas en el ámbito laboral del último mes.**

iii. **Reseña de Interés.**

Con relación a nuestra Reseña de Interés, realizaremos un comentario sobre algunas de las principales cuestiones de actualidad en materia laboral y de Seguridad Social durante el mes de octubre de 2026.

En concreto, analizaremos la modificación introducida por el Real Decreto-ley 31/2026 en el cálculo de la base reguladora de la prestación de incapacidad temporal por contingencias comunes y ofreceremos una comparativa de las principales propuestas laborales planteadas por las distintas formaciones políticas, ordenadas atendiendo a la representación obtenida en las últimas elecciones generales.

Esperamos que todas estas novedades sean de vuestro interés.

Gracias.

Un saludo,



I. NORMATIVA RELEVANTE EN EL ÁMBITO LABORAL

- ***Real Decreto-ley 31/2026, publicado el 21 de octubre de 2026**, por el que se modifica el artículo 171 de la Ley General de la Seguridad Social.*
- ***Real Decreto 855/2026, de 21 de octubre**, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiantado Universitario.*
- ***Resolución de 8 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo**, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2027.*

II. RESOLUCIONES RELEVANTES EN EL ÁMBITO LABORAL

- **Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 22 de octubre de 2026, asunto C-420/24: Sobre la consideración como tiempo de trabajo de los desplazamientos a un centro distinto del habitual.**

  El litigio afectaba a un trabajador que, pese a tener asignado un centro de trabajo fijo, debía desplazarse por indicación de la empresa a distintos lugares para desarrollar sus funciones, efectuando dichos trayectos, en ocasiones, fuera de su horario habitual.

  La empresa no consideraba ese tiempo de desplazamiento como tiempo de trabajo.

  El TJUE señala que estos desplazamientos están directamente vinculados al ejercicio de las funciones profesionales cuando vienen determinados por la empresa, que decide el destino y las condiciones en las que deben realizarse.

  Durante dichos trayectos, el trabajador permanece a disposición del empresario y no puede disponer libremente de su tiempo para atender asuntos personales.

  En consecuencia, **el Tribunal concluye que el tiempo dedicado a desplazarse, incluso fuera del horario habitual, hacia y desde un lugar de trabajo determinado por el empresario y distinto del centro fijo o habitual debe considerarse tiempo de trabajo**.

- **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 608/2026, de 1 de julio de 2026, Rec. 131/2025: Sobre la modificación del porcentaje de teletrabajo pactado individualmente.**

  La empresa había permitido a determinadas personas trabajadoras con discapacidad prestar servicios en régimen de teletrabajo durante el 100 % de su jornada. Tras finalizar



la vigencia del acuerdo colectivo que regulaba esta política, la empresa redujo unilateralmente dicho porcentaje al 75 %.

El Tribunal Supremo distingue entre la modificación de un acuerdo colectivo sobre teletrabajo y la modificación de los acuerdos individuales de trabajo a distancia.

Una vez extinguido el acuerdo colectivo, no resulta exigible la tramitación de un período de consultas conforme al artículo 41 ET. Sin embargo, la Ley 10/2021 exige que cualquier modificación de las condiciones pactadas individualmente, incluido el porcentaje de presencialidad, sea acordada entre empresa y persona trabajadora y formalizada por escrito.

Por tanto, la empresa **no puede imponer unilateralmente una reducción del porcentaje de teletrabajo**, ni siquiera mediante el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

El Tribunal Supremo declara nula la modificación respecto de aquellas personas trabajadoras que no hubieran prestado su consentimiento individual.

- **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 708/2026, de 15 de septiembre de 2026, Rec. 1212/2025: Sobre el control judicial de la razonabilidad y proporcionalidad del despido objetivo por causas organizativas y productivas.**

La empresa llevó a cabo una reorganización de su estructura comercial tras un proceso de integración empresarial y un cambio en su modelo de comercialización.

Entre otras medidas, redujo el número de territorios y zonas comerciales, eliminó determinadas posiciones y redistribuyó funciones, acordando varias extinciones por causas organizativas y productivas.

El Tribunal Supremo recuerda que el control judicial no se limita a comprobar la existencia de la causa alegada, sino que **debe verificar también que exista una conexión razonable, adecuada y proporcionada entre dicha causa y la medida extintiva adoptada**. Esto implica comprobar que el despido constituye una respuesta coherente frente a la situación organizativa o productiva acreditada, sin exigir que sea la única medida posible ni la que el órgano judicial considere más conveniente.

En este sentido, la Sala precisa que el juez no puede sustituir el criterio empresarial por su propia valoración sobre qué decisión hubiera sido más adecuada, sino únicamente comprobar que la medida adoptada no resulte arbitraria, irrazonable o desproporcionada.



En el caso analizado, **considera acreditadas las duplicidades, los desequilibrios territoriales de productividad, la sobredimensión de determinados recursos y el cambio del modelo comercial.**

Por ello, concluye que existía una conexión razonable y proporcionada entre la reorganización empresarial y la amortización del puesto, declarando procedente el despido objetivo.

- **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 749/2026, de 23 de septiembre de 2026, Rec. 218/2025: Sobre la reestructuración de conceptos salariales mediante negociación colectiva.**

El conflicto afectaba a trabajadores de Caprabo que percibían un concepto denominado "*salario base personal*". Como consecuencia de la adaptación de la estructura retributiva al convenio sectorial, se incrementó el salario base de grupo y se redujo correlativamente aquel concepto, sin que se produjera una disminución de la retribución global.

El Tribunal Supremo diferencia esta operación de una compensación o absorción salarial decidida unilateralmente por la empresa.

La limitación prevista en la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021 impide que la adaptación a la prioridad salarial del convenio sectorial sea utilizada unilateralmente para eliminar condiciones más beneficiosas, pero no impide que la negociación colectiva establezca una nueva estructura retributiva.

En consecuencia, **considera válida la modificación al derivar de un nuevo convenio colectivo, mantenerse la cuantía retributiva global y respetarse los mínimos establecidos por el convenio sectorial**.

- **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 753/2026, de 25 de septiembre de 2026, Rec. 135/2025: Sobre el permiso retribuido de cinco días por enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares.**

El conflicto se planteó a raíz de la práctica empresarial de limitar el permiso del artículo 37.3.b) ET a un máximo de cinco días laborables al año y de considerar que, en los supuestos de hospitalización, el permiso finalizaba con el alta hospitalaria, aunque el familiar continuara necesitando cuidados domiciliarios.

El Tribunal Supremo rechaza ambas limitaciones. Los cinco días no constituyen un máximo anual, sino la duración máxima correspondiente a **cada hecho causante**, de modo que un nuevo supuesto habilitante puede generar un nuevo permiso.



Asimismo, **el alta hospitalaria no determina automáticamente la finalización del permiso cuando el familiar continúa necesitando reposo domiciliario y cuidados**. Lo relevante es la **persistencia de la necesidad de atención que justifica el permiso, pudiendo este continuar hasta alcanzar su duración máxima**.

- **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 768/2026, de 30 de septiembre de 2026, Rec. 167/2025: Sobre el convenio colectivo aplicable a las personas trabajadoras subrogadas en una sucesión de empresa.**

El conflicto afectaba a trabajadores procedentes de Proa Rent a Car que fueron subrogados por Hertz.

En el momento de la transmisión continuaban sujetos al convenio colectivo de la empresa de origen, mientras que Hertz había suscrito antes de la subrogación un nuevo convenio propio que fue publicado en el BOE con posterioridad.

El Tribunal Supremo recuerda que, conforme al artículo 44.4 ET, las personas trabajadoras subrogadas continúan sujetas al convenio colectivo aplicable en la empresa de origen hasta su expiración o hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio aplicable a la entidad transmitida.

Para que este último pueda desplazar al convenio de origen debe tratarse de un convenio verdaderamente "nuevo", esto es, **suscrito y publicado con posterioridad a la transmisión empresarial**.

En este caso, dado que el convenio de Hertz había sido firmado antes de producirse la subrogación, su posterior publicación no resulta suficiente para desplazar el convenio de origen. **En consecuencia, los trabajadores subrogados continúan sujetos al convenio que les resultaba aplicable antes de la transmisión**.

- **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, núm. 864/2026, de 8 de octubre de 2026, Rec. 333/2026: Sobre un despido colectivo vinculado a la implantación de inteligencia artificial.**

La resolución resulta especialmente relevante por **abordar un Expediente de Regulación de Empleo en el que la implantación de herramientas de inteligencia artificial forma parte expresa de la reorganización productiva de la empresa.** El procedimiento afectaba a una compañía dedicada al desarrollo de videojuegos que, en un contexto de pérdidas económicas, decidió modificar determinados procesos de producción mediante el uso de IA.



En concreto, la empresa justificó la reducción del equipo de Arte 3D señalando que la utilización de imágenes generadas mediante inteligencia artificial permitía mejorar la calidad visual de los productos, reducir significativamente los tiempos de ejecución y hacer más eficiente el proceso de producción. Como consecuencia de esta nueva forma de trabajar, **la compañía consideró necesario redimensionar el equipo y amortizar determinados puestos,** manteniendo únicamente aquellos perfiles especializados necesarios para las tareas que no podían ser asumidas mediante estas herramientas.

La sentencia pone así de manifiesto cómo **la incorporación de inteligencia artificial puede integrarse dentro de una reorganización empresarial con incidencia directa sobre el empleo,** siempre dentro del marco general de acreditación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas exigidas para este tipo de medidas.

En el caso analizado, además, la Inspección de Trabajo había considerado **acreditadas las causas económicas, organizativas y productivas alegadas por la empresa y había apreciado que el procedimiento se desarrolló conforme a la legalidad**.

Finalmente, el Tribunal rechaza que la inclusión de una de las trabajadoras en el ERE respondiera a una represalia por haber ejercitado previamente acciones judiciales, al apreciar una justificación objetiva de su selección y descartar la vulneración de la garantía de indemnidad.

III. RESEÑA DE INTERÉS.

- ***Real Decreto-ley 31/2026, publicado el 21 de octubre de 2026, por el que se modifica el artículo 171 de la Ley General de la Seguridad Social.***

El pasado 21 de octubre de 2026 se publicó el Real Decreto-ley 31/2026, mediante el cual se modifica el artículo 171 de la Ley General de la Seguridad Social, introduciendo una nueva regla para el cálculo de la base reguladora de la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

No obstante, debe tenerse en cuenta que la norma se encuentra pendiente de convalidación. De conformidad con el artículo 151.1 del Reglamento del Congreso, los Reales Decretos-leyes deben ser sometidos a debate y votación dentro de los 30 días siguientes a su publicación. En este caso, el plazo finalizará el 20 de noviembre de 2026.

Dada la disolución de las Cortes Generales, la competencia para pronunciarse sobre su convalidación o derogación corresponde a la Diputación Permanente del Congreso, que deberá adoptar una decisión dentro de dicho plazo.



En cuanto al contenido de la reforma, hasta ahora el artículo 171 LGSS configuraba la prestación de incapacidad temporal como un subsidio equivalente a un porcentaje sobre la base reguladora, sin determinar expresamente el mes de cotización que debía tomarse como referencia. En la práctica, se venía utilizando con carácter general la base de cotización correspondiente al mes inmediatamente anterior al de la baja.

A partir del 1 de diciembre de 2026, la nueva regulación establece que la base reguladora se determinará tomando como referencia la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al mes previo al hecho causante.

Por tanto, **la principal novedad consiste en que la referencia para el cálculo se desplaza un mes adicional respecto del criterio aplicado hasta ahora**.

Así, por ejemplo, en una incapacidad temporal iniciada en diciembre de 2026, la base reguladora se calculará tomando como referencia la base de cotización correspondiente a octubre de 2026, y no la de noviembre.

Respecto de los supuestos de incorporación reciente a la empresa, se mantienen las excepciones previstas hasta ahora.

- **Principales propuestas laborales de las formaciones políticas**

Ante la próxima convocatoria electoral, recogemos a continuación una comparativa de las principales propuestas en materia laboral planteadas por las distintas formaciones políticas, atendiendo especialmente a aquellas medidas con mayor incidencia en las relaciones laborales y en la gestión empresarial.

A efectos expositivos, las formaciones se presentan de mayor a menor representación parlamentaria obtenida en las últimas elecciones generales, tomando como referencia las respectivas formaciones o espacios políticos.



Materia	PP	PSOE	VOX
Jornada laboral	Mayor flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo y utilización de bolsas de horas mediante negociación colectiva.	Reducción de la jornada hasta las 37,5 horas, con el objetivo de avanzar hacia las 36 horas semanales en 2030.	No plantea una reducción general de la jornada y apuesta por mantener un mayor margen de organización empresarial.
Salario mínimo	Actualización del SMI en el marco del diálogo social.	Mantener el SMI, como mínimo, en el 60 % del salario medio.	Vincular las mejoras salariales a una reducción de la fiscalidad y de las cargas soportadas por las empresas.
Autónomos	Tarifa cero durante el primer año de actividad y medidas de alivio fiscal.	Continuidad y refuerzo de las políticas de protección social dirigidas al trabajo autónomo.	Exención de cuotas para autónomos con rendimientos inferiores al SMI.
Contratación	Incentivos a la contratación, mayor flexibilidad empresarial y refuerzo de la formación.	Favorecer la estabilidad en el empleo y continuar reduciendo la temporalidad.	Bonificaciones dirigidas especialmente a la contratación indefinida.
Conciliación	Mayor flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo y adaptación de horarios.	Impulso del teletrabajo, jornadas adaptables y ampliación de las medidas de conciliación.	Incentivos dirigidos a las familias y medidas de apoyo a la natalidad.
Bajas y absentismo	Mayor control sobre los procesos de incapacidad temporal y mayor participación de las mutuas.	Refuerzo de la protección de las personas trabajadoras, sin nuevas medidas concretas anunciadas en esta materia.	Revisión del sistema y adopción de medidas dirigidas al control del absentismo.
Despido y reforma laboral	Implantación de un sistema de cuentas individuales de indemnización.	Mantenimiento de la reforma laboral aprobada en 2022.	Derogación de la reforma laboral de 2022.
Pensiones	Revalorización vinculada al IPC junto con medidas destinadas a garantizar la sostenibilidad del sistema.	Mantenimiento de la revalorización y refuerzo del sistema público de pensiones.	Exención del IRPF para las pensiones contributivas.
Formación y empleo joven	Impulso de la formación dual y la FP, reforzando su conexión con las necesidades empresariales.	Mayor inversión en formación y desarrollo de programas específicos de empleo juvenil.	Incentivos al primer empleo y reducción de obstáculos administrativos a la contratación.
Negociación colectiva	Refuerzo del diálogo social y de la negociación colectiva.	Mayor impulso a la negociación colectiva y a la participación de las personas trabajadoras.	Mayor autonomía de las partes y flexibilidad en los procesos de negociación.



Materia	FRENTE AMPLIO	JUNTS
Jornada laboral	Avance hacia una jornada laboral de 32 horas semanales.	Rechaza imponer por ley la jornada de 37,5 horas y apuesta por abordar su reducción mediante fórmulas negociadas que tengan en cuenta la competitividad y la conciliación.
Salario mínimo	Incrementos salariales superiores al IPC para reforzar el poder adquisitivo.	Establecimiento de un salario mínimo catalán próximo al 60 % del salario medio, acompañado de ayudas para los sectores con mayores dificultades.
Autónomos	Refuerzo de la protección social y simplificación de los trámites administrativos.	Cotización más vinculada a los ingresos reales, reducción de cargas en los primeros años, simplificación administrativa y mejora de la protección social.
Contratación	Impulso del empleo estable y refuerzo del empleo en el sector público.	Impulso de políticas activas de empleo e incentivos a la creación de puestos de trabajo, con especial atención a pymes y emprendimiento.
Conciliación	Reducción del tiempo de trabajo y ampliación de permisos de conciliación.	Impulso de horarios que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral y mejora de los derechos de conciliación de los autónomos.
Bajas y absentismo	No se recoge una propuesta específica destacada en esta materia.	Plantea reforzar su protección social durante los períodos de baja.
Despido y reforma laboral	Refuerzo de la protección frente al despido y establecimiento de una indemnización con mayor efecto disuasorio.	Recuperación de la autorización administrativa en los ERE y ERTE por causas ETOP y fuerza mayor.
Pensiones	Revalorización conforme al IPC e incremento de las pensiones mínimas.	Revalorización anual de las pensiones conforme al IPC y apoyo a sistemas complementarios de previsión incentivados fiscalmente.
Formación y empleo joven	Desarrollo de un plan específico de empleo joven y refuerzo de la FP pública.	Desarrollo de un plan contra la precariedad laboral juvenil, políticas activas de empleo y apoyo al emprendimiento joven.
Negociación colectiva	Fortalecimiento de la negociación colectiva y ampliación de los derechos sindicales.	Refuerzo del diálogo social y de la negociación colectiva como instrumentos de ordenación de las relaciones laborales.



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, 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

ETL GLOBAL ADD