

Octubre 2026

Laboral al Día

EDITORIAL

Octubre llega con novedades laborales que obligan a las empresas a volver a revisar contratos, políticas y procedimientos internos.

Desde el 5 de octubre, las nuevas obligaciones de información sobre las condiciones de trabajo amplían significativamente el contenido que debe facilitarse a las personas trabajadoras y afectan también a una cuestión tan habitual como el periodo de prueba.

Junto a las novedades normativas, los tribunales siguen marcando criterios muy prácticos para el día a día de las empresas: desde los límites de la potestad disciplinaria y la movilidad funcional hasta los registros de taquillas, el teletrabajo, los accidentes en misión o las bajas derivadas de intervenciones de cirugía estética.

Como cada mes, en BDO Laboral al Día os acercamos las principales novedades con una mirada práctica para facilitar su aplicación en las empresas.

1. Nuevas obligaciones de información laboral y cambios en el periodo de prueba

Desde el 5 de octubre, el RD 723/2026 amplía la información que las empresas deben facilitar sobre las condiciones de trabajo, incluyendo aspectos relativos a contratación temporal, retribución, jornada, trabajo a distancia, sistemas algorítmicos, plan de igualdad, protocolo de acoso y datos adicionales del convenio colectivo aplicable.

La norma introduce también cambios en el periodo de prueba: cuando la negociación colectiva permita superar el límite legal de seis meses, deberá concretar las circunstancias que justifican su ampliación. Además, deberá informarse por escrito al trabajador de su duración y de las pruebas que deberá superar.

- **Recomendación práctica:** Conviene revisar cuanto antes los modelos de contrato y la documentación informativa, adaptar los procedimientos de comunicación de cambios y comprobar que los periodos de prueba previstos convencionalmente se ajustan a las nuevas exigencias.

Sobre BDO Abogados

Somos una firma de abogados internacional comprometida con ofrecer servicios de calidad y valor superior para impulsar el éxito de nuestros clientes en todo el mundo.

Adaptamos nuestro enfoque de trabajo, honorarios y equipos según las necesidades específicas que cada caso requiera, contando con una gran capacidad de recursos para abordar cualquier desafío legal con eficacia y eficiencia. Su éxito es nuestra prioridad.

People helping people achieve their dreams.

www.bdo.es

2. Recordatorio – Jubilación flexible: ya en vigor las nuevas posibilidades para compatibilizar pensión y trabajo

Como ya avanzamos en nuestra edición de julio, desde el pasado 28 de agosto está en vigor el Real Decreto 416/2026, que amplía las posibilidades de compatibilizar la percepción de la pensión con una actividad laboral. Recordamos sus principales novedades: se incorpora a los trabajadores autónomos, se amplía la horquilla de jornada compatible, que pasa del 25-75 % al 33-80 %, y se mejora el porcentaje de pensión cuando el retorno al trabajo se produce transcurridos al menos seis meses desde la jubilación.

La medida ofrece nuevas alternativas para favorecer la continuidad o reincorporación de profesionales sénior.

- **Recomendación práctica:** Conviene revisar las nuevas posibilidades de compatibilidad entre pensión y trabajo, informar adecuadamente a los trabajadores próximos a la jubilación y valorar esta figura como herramienta de gestión del talento sénior.

3. Las empresas prevén incrementos salariales en torno al 3 % para 2027

Las empresas españolas prevén incrementos salariales en torno al 3 % de media para 2027, según el Estudio sobre Planificación Salarial de WTW. La previsión se sitúa en el 2,8 % si se incluyen las compañías que no contemplan realizar subidas.

El estudio apunta además hacia políticas retributivas cada vez más selectivas, centradas en posiciones y capacidades críticas y con una creciente atención a la equidad retributiva.

- **Recomendación práctica:** Resulta aconsejable planificar con antelación la política salarial para 2027, identificando las posiciones y perfiles críticos para el negocio e incorporando criterios de equidad en las decisiones retributivas.

4. Sentencias clave para las empresas:

Desde BDO Laboral, hemos seleccionado las resoluciones más relevantes y ofrecemos una lectura práctica para ayudar a las empresas a tomar decisiones con seguridad jurídica.



Despido disciplinario: el juez no puede sustituir la sanción elegida por la empresa

- ▶ **Referencia:** TS, Sala de lo Social, S. n.º 614/2026, 1 julio 2026 (Rec. 3117/2025).
- ▶ **Resumen:** El Tribunal Supremo declara procedente el despido de una trabajadora que utilizó en beneficio propio cinco cupones promocionales destinados a clientes. Si los hechos están acreditados, el convenio los tipifica como falta muy grave y el despido figura entre las sanciones previstas, el juez no puede sustituirlo por una sanción inferior aplicando la teoría gradualista, salvo que el propio convenio establezca criterios de proporcionalidad.
- ▶ **Recomendación BDO:** Revisar la tipificación y las sanciones previstas en el convenio y documentar adecuadamente los hechos antes de adoptar una medida disciplinaria.

Vacaciones y festivos: la coincidencia no siempre genera un día adicional

- ▶ **Referencia:** AN, Sala de lo Social, S. n.º 147/2026, 16 septiembre 2026 (Rec. 232/2026).
- ▶ **Resumen:** La Audiencia Nacional rechaza que los trabajadores de *contact center* tengan derecho a un día adicional cuando un festivo coincida con sus vacaciones. Al establecer el convenio las vacaciones en días naturales, estas comprenden días laborables, festivos y fines de semana, por lo que la coincidencia no genera derecho a compensación.
- ▶ **Recomendación BDO:** Comprobar si el convenio establece las vacaciones en días naturales o hábiles antes de determinar los efectos de la coincidencia con un festivo.

Accidente en misión: es laboral la hemorragia cerebral sufrida durante una cena de trabajo

- ▶ **Referencia:** TSJ Navarra, Sala de lo Social, S. n.º 191/2026, 19 mayo 2026 (Rec. 87/2026).
- ▶ **Resumen:** Una directora gerente desplazada a Bulgaria sufrió una hemorragia cerebral mientras cenaba con otros profesionales y planificaba la jornada siguiente. El TSJ confirma su consideración como accidente de trabajo en misión, al existir conexión directa entre la actividad desarrollada durante la cena y el trabajo encomendado.
- ▶ **Recomendación BDO:** Tener en cuenta que, durante los desplazamientos profesionales, determinadas comidas o actividades fuera del horario ordinario pueden conservar carácter laboral cuando estén directamente vinculadas con la misión.

Registro de bolsos y taquillas: no caben controles preventivos e indiscriminados

- ▶ **Referencia:** AN, Sala de lo Social, S. n.º 138/2026, 23 julio 2026 (Rec. 181/2026).
- ▶ **Resumen:** La Audiencia Nacional declara nulos el control visual diario de bolsos y el registro aleatorio mensual de taquillas al no acreditar la empresa una necesidad suficiente que justificara estas medidas. La Sala destaca además la existencia de alternativas menos invasivas y recuerda las garantías exigidas por el artículo 18 ET.
- ▶ **Recomendación BDO:** Justificar la necesidad y proporcionalidad de estos controles y valorar siempre la existencia de alternativas menos invasivas.

Teletrabajo híbrido: desplazarse al centro habitual no genera dietas

- ▶ **Referencia:** TSJ Cataluña, Sala de lo Social, S. n.º 3787/2026, 25 junio 2026 (Rec. 1623/2025).
- ▶ **Resumen:** Un trabajador que teletrabajaba dos días y acudía tres a su centro de trabajo en Soria reclamó kilometraje, alojamiento y manutención desde su domicilio en Vilafranca del Penedès. El TSJ considera que se trata de desplazamientos ordinarios al centro de trabajo habitual, cuyos gastos corresponden al trabajador salvo pacto en contrario.
- ▶ **Recomendación BDO:** Definir en los acuerdos de trabajo híbrido el centro habitual y quién asume los gastos derivados de la presencialidad.

Tarifa de primas: límites al tipo reducido de oficina para trabajadores de ETT

- ▶ **Referencia:** TS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, S. n.º 969/2026, 22 julio 2026 (Rec. 9047/2023).
- ▶ **Resumen:** El Tribunal Supremo establece que una ETT no puede aplicar el tipo reducido correspondiente a trabajos exclusivos de oficina a trabajadores cedidos que realizan tareas administrativas en las instalaciones de las empresas usuarias. Para aplicar el tipo reducido, el trabajo debe desarrollarse en las oficinas de la propia empresa que cotiza.
- ▶ **Recomendación BDO:** Revisar el tipo de cotización por contingencias profesionales aplicado por las ETT a los trabajadores puestos a disposición.

Cirugía estética: la baja no siempre da derecho a prestación económica de IT

- ▶ **Referencia:** TSJ País Vasco, Sala de lo Social, S. n.º 1661/2026, 7 julio 2026 (Rec. 1388/2026).
- ▶ **Resumen:** El TSJ niega la prestación económica de IT a una trabajadora que se sometió voluntariamente a una abdominoplastia y liposucción sin acreditar una enfermedad o patología previa que justificara la intervención. La imposibilidad temporal de trabajar tras una cirugía puramente estética no determina, por sí sola, el derecho a la prestación.
- ▶ **Recomendación BDO:** Diferenciar entre la imposibilidad de trabajar tras una intervención estética y la existencia de una situación protegida que genere derecho a prestación económica.

Movilidad funcional: pertenecer al mismo grupo profesional no significa poder hacer cualquier tarea

- ▶ **Referencia:** TS, Sala de lo Social, S. n.º 652/2026, 9 julio 2026 (Rec. 269/2025).
- ▶ **Resumen:** El Tribunal Supremo declara que la movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional debe respetar las capacidades y el oficio del trabajador. En el caso analizado, encargados, dependientes, cajeros y reponedores no podían ser obligados a limpiar aseos y zonas comunes, al tratarse de funciones ajenas a sus cometidos y con particularidades preventivas específicas.
- ▶ **Recomendación BDO:** Comprobar el contenido funcional del convenio, la cualificación y las características de las tareas antes de ampliar las funciones asignadas.

Horas complementarias: no pueden imponerse obligatoriamente mediante acuerdo colectivo

- ▶ **Referencia:** TS, Sala de lo Social, S. n.º 523/2026, 29 mayo 2026 (Rec. 98/2025).
- ▶ **Resumen:** El Tribunal Supremo declara nulos unos acuerdos de empresa que imponían obligatoriamente la realización de «horas complementarias imprevistas». A diferencia de las horas extraordinarias, las horas complementarias en los contratos a tiempo parcial no pueden convertirse en obligatorias mediante convenio o acuerdo colectivo fuera de los supuestos legalmente previstos.
- ▶ **Recomendación BDO:** Revisar los acuerdos y convenios que regulan las horas complementarias para evitar cláusulas que impongan su realización obligatoria.

Teletrabajo pactado colectivamente: su modificación exige seguir el procedimiento legal

- ▶ **Referencia:** TSJ Aragón, Sala de lo Social, S. n.º 320/2026, 27 abril 2026 (Rec. 130/2026).
- ▶ **Resumen:** Una empresa modificó unilateralmente el porcentaje de teletrabajo establecido en un acuerdo colectivo, aumentando la presencialidad al 75 %. El TSJ declara nula la decisión porque, al derivar la condición de un acuerdo colectivo, su modificación sustancial exigía seguir el procedimiento del artículo 41 ET y abrir previamente un periodo de consultas con la representación de los trabajadores.
- ▶ **Recomendación BDO:** Cuando el porcentaje de teletrabajo derive de un acuerdo colectivo, tramitar sus modificaciones conforme al procedimiento legalmente exigible y negociar previamente con la representación de los trabajadores.

Desde BDO Abogados te ayudamos a interpretar las novedades normativas y jurisprudenciales, valorar su impacto en tu organización y aplicar soluciones seguras y eficientes. Nuestro equipo laboral está a tu disposición para acompañarte en la revisión de tus políticas y procesos internos.

Boletín elaborado por el Área Laboral de BDO Abogados



CONTACTO



Montse Rodríguez
Socia Directora Nacional de Laboral
montse.rodriguez@bdo.es

Asesoramiento
Laboral
Global Solutions. Driven to be the best.

Esta publicación ha sido redactada en términos generales y debe ser contemplada únicamente como una referencia general. Esta publicación no puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas y usted no debe actuar, o abstenerse de actuar, de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con BDO en cualquiera de nuestras oficinas para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. BDO, sus socios y empleados, no aceptan ni asumen cualquier responsabilidad ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o ante cualquier decisión basada en ella.

BDO Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P., una sociedad limitada española independiente, es miembro de la red internacional de BDO, constituida por empresas independientes asociadas de todo el mundo, y creada por BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido.

BDO es la marca comercial utilizada por toda la red BDO y para todas sus firmas miembro.

Copyright © 2026. Todos los derechos reservados. Publicado en España.