

BDO ABOGADOS

Noviembre 2026

Laboral al Día

EDITORIAL:
EMPEZAMOS A MIRAR HACIA 2027

Noviembre es ese momento del año en el que las empresas empiezan a hacer balance, pero también a preparar el siguiente ejercicio. Presupuestos, calendarios laborales, organización de equipos y nuevas obligaciones vuelven a situarse entre las prioridades de los departamentos de Recursos Humanos.

La actualidad laboral acompaña este final de año con novedades en materia de Seguridad Social y protección social, mientras los tribunales siguen delimitando cuestiones tan habituales como el teletrabajo, la conciliación, la potestad disciplinaria o los procesos de reestructuración.

En esta nueva edición de BDO *Laboral al Día* repasamos las novedades más relevantes y las resoluciones judiciales que conviene tener presentes para afrontar con seguridad jurídica los próximos meses.

1. Nuevas medidas para reforzar la protección social

El Gobierno ha aprobado un real decreto-ley que incorpora mejoras en distintas prestaciones de la Seguridad Social. Entre ellas, destaca la ampliación de la protección por cuidado de menores con cáncer u otra enfermedad grave, facilitando su disfrute por ambos progenitores y extendiéndola en determinados supuestos. También se contemplan nuevas situaciones especiales de incapacidad temporal relacionadas con patologías limitantes derivadas de trastornos menopáusicos y con situaciones de violencia de género, así como mejoras en el acceso a la pensión de viudedad para parejas de hecho con hijos en común.

Qué deben hacer las empresas:

- Revisar los procedimientos internos de gestión de bajas y prestaciones.
- Informar a los equipos de Recursos Humanos sobre las nuevas situaciones protegidas.
- Comprobar los requisitos y efectos de cada medida conforme a su regulación definitiva.

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. Calendario laboral 2027: publicadas las fiestas laborales del próximo año

El BOE ha publicado la relación de fiestas laborales para 2027, correspondientes a las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla. A estas se añadirán hasta dos fiestas locales por municipio, todas ellas de carácter retribuido y no recuperable. La publicación permite a las empresas anticipar la organización de turnos, vacaciones y calendarios laborales del próximo ejercicio, teniendo en cuenta las particularidades territoriales de cada centro de trabajo.

Qué deben hacer las empresas:

- Elaborar los calendarios laborales de 2027.
- Comprobar las fiestas nacionales, autonómicas y locales aplicables.
- Coordinar los calendarios con la planificación de turnos y vacaciones.

3. Aumentan las demandas por despido y los concursos de acreedores

Según los datos del Consejo General del Poder Judicial, las demandas por despido aumentaron un 11,2 % en el segundo trimestre de 2026 respecto al mismo periodo del año anterior. En ese mismo periodo, los concursos de acreedores crecieron un 5,1 %, mientras que los procedimientos colectivos de modificación sustancial de condiciones de trabajo registraron un incremento del 2,1 %.
Los datos reflejan un contexto en el que cobra especial importancia anticipar posibles situaciones de dificultad empresarial y planificar adecuadamente las decisiones laborales.

Qué deben hacer las empresas:

- Identificar anticipadamente posibles situaciones de riesgo.
- Planificar con suficiente antelación las reestructuraciones.
- Documentar las causas y valorar alternativas antes de adoptar medidas extintivas.

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.



Plataformas digitales: la subcontratación del reparto no implica necesariamente cesión ilegal

- **Referencia**: TS, Sala de lo Social, Sentencia n.º 696/2026, de 9 de septiembre de 2026, rec. 137/2025.
- **Resumen**: El Tribunal Supremo descarta la existencia de cesión ilegal en la subcontratación del reparto por una plataforma digital cuando la contratista dispone de organización, personal y medios de gestión propios. La utilización del *software*, la marca o los estándares de calidad de la plataforma no determina por sí sola la existencia de cesión ilegal si esta no asume las facultades empresariales sobre los trabajadores.
- **Recomendación BDO**: Garantizar la autonomía organizativa de las contratistas y delimitar claramente las facultades de dirección de cada empresa.

Accidente de trabajo: el golpe de calor durante la jornada puede constituir contingencia profesional

- **Referencia**: TSJ de Andalucía (Sevilla), Sala de lo Social, Sentencia n.º 2339/2026, de 23 de julio de 2026, rec. 1790/2024.
- **Resumen**: El TSJ confirma como accidente laboral la incapacidad temporal de un trabajador de la construcción que sufrió deshidratación e insuficiencia renal tras realizar un esfuerzo físico intenso en condiciones de calor extremo. La existencia de patologías previas no excluye la laboralidad cuando no se acredita que constituyeran la causa exclusiva del episodio.
- **Recomendación BDO**: Reforzar la prevención frente al calor extremo, especialmente en trabajos físicos al aire libre, garantizando hidratación, descansos y medidas de protección.

Antecedentes penales: avalada la exigencia de un certificado negativo en un proceso de selección

- **Referencia**: AN, Sala de lo Contencioso - Administrativo, Sentencia n.º 359/2026, de 8 de julio de 2026, rec. 844/2022.
- **Resumen**: La Audiencia Nacional anula una sanción de dos millones de euros impuesta por la AEPD a una plataforma de reparto por solicitar certificados negativos de antecedentes penales. La Sala distingue entre el tratamiento de datos relativos a condenas penales y la acreditación de su inexistencia, valorando las especiales funciones de los repartidores y su acceso a domicilios y datos de clientes.
- **Recomendación BDO**: Analizar la necesidad y proporcionalidad de solicitar certificados de antecedentes penales según las características y riesgos del puesto.

Cambio de convenio colectivo: no siempre puede imponerse unilateralmente

- **Referencia**: AN, Sala de lo Social, Sentencia n.º 110/2026, de 19 de junio de 2026, rec. 153/2026.
- **Resumen**: La Audiencia Nacional declara nula la decisión empresarial de sustituir el marco convencional aplicado a un colectivo de trabajadores sin tramitar una modificación sustancial colectiva. La Sala considera que, cuando el cambio afecta a condiciones laborales efectivamente aplicadas, debe seguirse el procedimiento del artículo 41 ET, salvo que exista un mandato legal imperativo que determine su aplicación automática.
- **Recomendación BDO**: Analizar las condiciones efectivamente aplicadas antes de cambiar de convenio y tramitar, cuando corresponda, el procedimiento colectivo de modificación sustancial.

Alta médica no notificada: las ausencias no justifican automáticamente el despido

- **Referencia**: TSJ de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia n.º 3583/2026, de 15 de junio de 2026, rec. 5877/2025.
- **Resumen**: El TSJ declara improcedente el despido de una trabajadora por ausencias posteriores a un alta médica del INSS que no le había sido debidamente notificada. La Sala considera que no puede exigirse la reincorporación ni calificarse la ausencia como culpable sin constancia de la notificación efectiva. Sin embargo, descarta la nulidad por discriminación al apreciar una justificación empresarial ajena al estado de salud.
- **Recomendación BDO**: Comprobar la notificación efectiva del alta médica antes de considerar injustificadas las ausencias o adoptar medidas disciplinarias.

Teletrabajo: la cláusula de reversibilidad permite finalizar el acuerdo en los términos pactados

- **Referencia**: TS, Sala de lo Social, Sentencia n.º 745/2026, de 22 de septiembre de 2026, rec. 192/2025.
- **Resumen**: El Tribunal Supremo avala la reducción del porcentaje de teletrabajo del 40 % al 30 % realizada por Renfe mediante la finalización de los acuerdos individuales conforme a una cláusula de reversibilidad pactada colectivamente. La Sala distingue entre modificar unilateralmente un acuerdo individual, que exige consentimiento, y finalizarlo conforme a las condiciones de reversibilidad válidamente previstas, suscribiendo nuevo acuerdo con otro porcentaje.
- **Recomendación BDO**: Revisar las cláusulas de reversibilidad de los acuerdos de teletrabajo y respetar los procedimientos y preavisos pactados.

Despido colectivo: especial protección de los representantes de los trabajadores

- **Referencia**: AN, Sala de lo Social, Sentencia n.º 129/2026, de 13 de julio de 2026, rec. 19/2026.
- **Resumen**: La Audiencia Nacional declara nulo un despido colectivo que incluía a representantes de los trabajadores sin una justificación objetiva suficiente. La empresa había utilizado como criterio las horas de disponibilidad improductiva, sin acreditar por qué los representantes afectados acumulaban más horas que otros trabajadores en circunstancias similares. La Sala aprecia una vulneración de la libertad sindical.
- **Recomendación BDO**: Justificar objetiva e individualizadamente los criterios de selección, especialmente cuando los despidos afecten a representantes legales.

Retribución variable: no pueden anularse bonus por incidencias indeterminadas

- **Referencia**: AN, Sala de lo Social, Sentencia n.º 136/2026, de 22 de julio de 2026, rec. 192/2026.
- **Resumen**: La Audiencia Nacional anula una cláusula que permitía excluir completamente un incentivo por la existencia de «incidencias» no definidas. La Sala considera que otorgaba a la empresa una facultad excesivamente discrecional para privar al trabajador de retribuciones devengadas, constituyendo una multa de haber prohibida. En cambio, valida un mecanismo objetivo de ajuste del incentivo por cancelaciones de pólizas.
- **Recomendación BDO**: Definir con precisión las condiciones de los incentivos y evitar cláusulas que permitan retirar retribuciones devengadas por motivos indeterminados.

Conciliación: la empresa debe negociar realmente las solicitudes de adaptación de jornada

- **Referencia**: TS, Sala de lo Social, Sentencia n.º 687/2026, de 9 de septiembre de 2026, rec. 249/2025.
- **Resumen**: El Tribunal Supremo confirma la nulidad de la denegación de una adaptación de jornada solicitada por un trabajador con un hijo menor de doce años. La empresa había rechazado la petición sin abrir una negociación real ni plantear alternativas. La Sala recuerda que el procedimiento negociador del artículo 34.8 ET es obligatorio y exige ponderar las necesidades familiares y organizativas.
- **Recomendación BDO**: Negociar de buena fe las solicitudes de adaptación, valorar alternativas y documentar las razones de una eventual denegación.

Los permisos retribuidos no pueden reducir la prima de asistencia, pero las bajas médicas sí pueden excluir su devengo

- **Referencia**: TS, Sala de lo Social (Pleno), Sentencia n.º 516/2026, de 28 de mayo de 2026, rec. 155/2025.
- **Resumen**: El Tribunal Supremo establece que los trabajadores tienen derecho a percibir la prima de asistencia durante los permisos legalmente retribuidos, cuando constituye un concepto salarial ordinario. El convenio colectivo no puede excluir su abono durante estos permisos, ya que supondría reducir la retribución legalmente garantizada. Sin embargo, durante las situaciones de incapacidad temporal, al encontrarse suspendido el contrato de trabajo, no existe obligación de abonar dicha prima por la propia configuración de la misma, salvo previsión más favorable.
- **Recomendación BDO**: Revisar los sistemas de incentivos y primas de asistencia para garantizar su abono durante los permisos legalmente retribuidos y diferenciar adecuadamente estos supuestos de las situaciones de incapacidad temporal.

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 área 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 ninguna 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.