Grant Thornton

LABOUR NEWS

Novedades laborales: transparencia contractual, SMI 2027 y últimas sentencias de la jurisdicción social

Noviembre 2026





Índice

Novedades legislativas 3

Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre.

Real Decreto 1013/2026, de 18 de noviembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2027.

Real Decreto 954/2026, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 40/2006 del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior.

Novedades jurisprudenciales 6

Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de octubre de 2026 (RC núm. 11/2026) El Tribunal Supremo aclara cuándo puede disfrutarse íntegramente el permiso de cinco días por intervención quirúrgica de un familiar.

Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 2026 (Rec. 2636/2025). El Tribunal Supremo limita la indemnización por daños morales ante la denegación empresarial de medidas de conciliación.

Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 26 de octubre de 2026. La Audiencia Nacional confirma que el permiso para asistir a exámenes debe ser retribuido.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha de 14 de septiembre de 2026 (Recurso 687/2026). El conocimiento de una asistencia médica no convierte automáticamente en nula la extinción durante el período de prueba.

Caso de éxito 8

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 16 de noviembre de 2026 (Recurso 1479/2026). Descartada la existencia de relación laboral para un transportista con vehículo propio.

Nos encontramos en un contexto marcado por el **proceso electoral** y la ausencia de actividad ordinaria en las Cortes Generales. Por ello, algunas de las novedades normativas aprobadas mediante Real Decreto-ley deberán quedar pendientes de su correspondiente convalidación parlamentaria en el plazo legalmente establecido.

En cualquier caso, por su relevancia en el ámbito laboral, recogemos a continuación sus principales novedades a efectos informativos y para facilitar su seguimiento.

Novedades legislativas

Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre.

El 18 de noviembre de 2026 ha sido publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el Real Decreto-Ley 39/2026, que modifica ciertas disposiciones del **Estatuto de los Trabajadores,** del Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, la Ley 3/2023 de Empleo, así como transpone la Directiva 2019/1153 del Parlamento y el Consejo Europeo relativa a unas condiciones laborales transparentes.

Las novedades producidas por el mismo pueden concretarse de la siguiente forma:

- **Garantía de indemnidad (artículo 4.2 ET):** Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no sufrir perjuicios ni represalias ante la reclamación de sus derechos laborales.
- **Transparencia laboral (artículo 8.5 ET):** Se amplía la obligación de las empresas a informar por escrito sobre los elementos esenciales de la **relación laboral.** En concreto, se establece la obligatoriedad de informar de dichas medidas a todas las modalidades de contratación, con independencia de su duración, en el momento de la contratación. De igual manera, se establece expresamente que dicha información deberá facilitarse también a la representación legal de las personas trabajadoras.
- **Horas complementarias (artículo 12.5 ET):** Se mantiene un preaviso mínimo de tres días para la comunicación de realización de las **horas complementarias,** salvo preaviso inferior en convenio colectivo. De igual manera, si no se respeta dicho preaviso, la persona trabajadora podrá negarse a la realización de las mismas. Si la empresa cancela la realización de dichas horas complementarias una vez comunicadas, deberá abonar la retribución correspondiente a las mismas.
- **Periodo de prueba (artículo 14 ET):** Se establecen nuevos límites al **periodo de prueba** para los trabajadores con contrato temporal. Aquellos contratos de duración superior a seis meses, podrán prever un periodo de prueba de duración no superior a un mes. En los casos de contratación temporal inferior a seis meses, se deberá reducir proporcionalmente dicho periodo de prueba.
- **Pluriempleo (artículo 21.1 ET):** Se establece que las empresas no podrán prohibir el **pluriempleo,** salvo causas justificadas tales como conflicto de interés, confidencialidad o seguridad. Sin embargo, se permite el establecimiento de pactos de plena dedicación, siempre que sean compensados económicamente.



- **Estabilidad en el empleo (nuevo artículo 21 Bis ET):** Se incorpora un nuevo artículo al **Estatuto de los Trabajadores** en el que se establecen garantías para una mayor seguridad en el empleo. Así, las personas trabajadoras podrán solicitar conversiones de contrato a tiempo parcial y a tiempo completo, conversiones entre contratos temporales e indefinidos, así como fijos discontinuos a indefinidos de carácter ordinario, cuando existan vacantes en la compañía.

  Se impone la obligación a la compañía de responder motivadamente a las solicitudes en esta materia efectuadas por las personas trabajadoras en el plazo de un mes o de tres meses para empresas de menos de 10 empleados. De igual manera, se establece la obligación de las empresas de informar de las vacantes a las personas trabajadoras que pudieran estar interesadas, así como a su representación legal.

- **Transparencia retributiva (artículo 28 ET):** Se refuerzan las obligaciones en materia de transparencia retributiva entre mujeres y hombres. En concreto, se establece la obligación de justificar las **brechas salariales** entre mujeres y hombres superiores al 25% en empresas de entre 50 y 100 personas trabajadoras, así como justificar las brechas salariales superiores al 5% en empresas de más de 100 personas trabajadoras.

  Así mismo, se amplía el plazo de prescripción de las acciones relativas a la efectiva **transparencia salarial,** pudiéndose ejercitar las mismas en un plazo de hasta tres años.

- **Información salarial:** Se deberá facilitar información sobre la retribución inicial del puesto de trabajo en las ofertas de empleo, así como utilizar anuncios neutros en cuanto al género y no solicitar información sobre el historial salarial. De igual forma, se establece la obligación de las compañías a responder por escrito en el plazo de 2 meses cuando una persona trabajadora solicite información sobre la propia retribución y las retribuciones medias desglosadas por sexo.

- **Régimen sancionador:** Se endurece el **régimen de sanciones** en materia laboral. De este modo, la falta de información sobre las condiciones esenciales del contrato pasa a ser considerada falta grave y las represalias por las reclamaciones de derechos laborales, pasan a ser consideradas faltas de carácter muy grave.

Para mayor información, recomendamos acudir al siguiente enlace:

Ver alerta completa

Real Decreto 1013/2026, de 18 de noviembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2027.

El 19 de noviembre de 2026 ha sido publicado en el BOE el Real Decreto 1013/2026, de 18 de noviembre, por el que se establece el **salario mínimo interprofesional (SMI)** para el año 2027, con un incremento del 5,3% respecto al vigente en 2026.

Con efectos desde el 1 de enero de 2027, el SMI queda fijado en **1.286 euros mensuales** en 14 pagas, equivalentes a 18.004 euros brutos anuales. Estas cuantías corresponden a la jornada legal completa, debiendo aplicarse proporcionalmente cuando se realice una jornada inferior.

El Real Decreto también establece cuantías específicas para determinados colectivos:

- **Personas trabajadoras con contratos de duración determinada cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días:** la retribución mínima se fija en **60,88 euros** por jornada legal, incluyendo la parte proporcional de domingos, festivos y gratificaciones extraordinarias.

- **Empleadas y empleados del hogar que trabajen por horas en régimen externo:** se establece una retribución mínima de **10,06 euros** por hora efectivamente trabajada, incluyendo todos los conceptos retributivos.

Real Decreto 954/2026, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 40/2006 del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior.

El 29 de noviembre de 2026 entra en vigor el Real Decreto 954/2026, que regula especialidades en materia laboral de los trabajadores españoles de origen que se encuentren en el extranjero, estableciendo mejoras en las coberturas de **Seguridad Social,** así como mejoras sociolaborales para aquellos españoles de origen que quieran retornar con carácter permanente.

En concreto, se establecen dos prestaciones económicas por razón de necesidad para aquellos españoles de origen en países cuyos sistemas de protección social resulten insuficientes. Una primera ayuda se dirige a personas mayores de 65 años, con objeto de mejorar las prestaciones que pudieran percibir en sus países de residencia, cuando estas resulten insuficientes. Una segunda ayuda se dirige a personas que acrediten una situación de incapacidad absoluta, cuando la prestación económica percibida en el país de residencia no alcance los límites establecidos en dicho Real Decreto y justifiquen una carencia de recursos económicos.

De igual manera, el reglamento establece que el **Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones** adoptará medidas para extender la acción protectora de la Seguridad Social a las personas españolas que se trasladen al extranjero por motivos laborales y a sus familiares. Entre estas actuaciones se incluye el fomento de la formalización de convenios especiales con la Seguridad Social, en los términos establecidos por la legislación aplicable y siempre que los países de residencia de dichas personas trabajadoras tengan suscrito un convenio de colaboración con España en esta materia.

Sin embargo, el aspecto más destacado del citado Real Decreto es el desarrollo de una **política de retorno** en la que se incluyen medidas específicas en materia de empleo y formación. Entre dichas medidas, destacan el asesoramiento laboral especializado por parte de las administraciones públicas para personas españolas de origen que tengan intención de regresar con carácter permanente, la elaboración de programas formativos específicos para determinados sectores del mercado laboral español, así como programas de asesoramiento para la creación de empresas. De igual manera, se prevé el establecimiento de una ayuda para facilitar el retorno a España de españoles de origen en situación de vulnerabilidad económica. Esta ayuda se implantará en el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor del Real Decreto y establecerá una cuantía básica de 4.000 euros por beneficiario individual, que podrá incrementarse hasta 7.600 euros cuando se trate de unidades familiares con tres o más familiares a cargo.



Novedades jurisprudenciales

Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de octubre de 2026 (RC núm. 11/2026) El Tribunal Supremo aclara cuándo puede disfrutarse íntegramente el permiso de cinco días por intervención quirúrgica de un familiar.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su Sentencia núm. 826/2026, de 9 de octubre de 2026, se pronuncia sobre el alcance del permiso retribuido previsto en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores para los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

El Tribunal Supremo estipula que la finalización del reposo domiciliario no equivale necesariamente a la recuperación del paciente ni determina, por sí sola, la desaparición de la necesidad de cuidado.

Para alcanzar esta conclusión, el Tribunal Supremo indica que, del mismo modo que el alta hospitalaria no supone necesariamente el alta médica, la finalización del reposo domiciliario tampoco implica automáticamente que haya concluido el proceso de recuperación. Por ello, el permiso puede continuar disfrutándose hasta completar los cinco días aunque haya finalizado previamente el reposo domiciliario, siempre que persista la **baja médica** del familiar.



El elemento determinante no es, por tanto, la duración formalmente prescrita del reposo domiciliario, sino la persistencia de la causa que justifica el permiso y de la necesidad de cuidado efectivo, que el Tribunal Supremo vincula, a estos efectos, con el mantenimiento de la **baja médica.** Tras esta sentencia, cuando el reposo domiciliario sea inferior a cinco días, será necesario comprobar si persiste la baja médica del familiar. Si continúa, la persona trabajadora podrá completar el **permiso de cinco días.** Asimismo, conviene revisar los convenios, pactos y acuerdos de empresa existentes, ya que pueden contener condiciones de disfrute más favorables que deben seguir aplicándose.

Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 2026 (Rec. 2636/2025). El Tribunal Supremo limita la indemnización por daños morales ante la denegación empresarial de medidas de conciliación.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su Sentencia núm. 815/2026, de 7 de octubre de 2026, analiza la condena, de manera automática, de una indemnización por vulneración de derechos fundamentales derivada de la negativa empresarial a conceder una solicitud **conciliación** de la vida familiar y laboral establecida en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso analizado la persona trabajadora, venía prestando servicios a distancia desde la pandemia. Tras establecerse en la empresa un modelo híbrido del 50% presencial y 50% de **teletrabajo,** solicitó mantener el teletrabajo al 100% por razones de conciliación familiar.

La empresa abrió un periodo de negociación, solicitó documentación relativa a las circunstancias familiares de la persona trabajadora y finalmente rechazó el **teletrabajo** en los términos solicitados, apoyándose, entre otras razones, en el acuerdo colectivo sobre el modelo híbrido vigente en la empresa.

El Juzgado reconoció al trabajador el derecho a prestar servicios íntegramente mediante teletrabajo y condenó a la empresa a abonarle 7.501 euros por **daños morales.**

Posteriormente, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña mantuvo el derecho al teletrabajo al 100%, pero eliminó la indemnización. Consideró que la actuación empresarial no había sido discriminatoria, pues la empresa había tomado en consideración la solicitud de la persona trabajadora, había abierto el procedimiento correspondiente y formulaba para su denegación razones de carácter organizativo.

El Tribunal Supremo establece que una empresa puede rechazar una solicitud de adaptación y que posteriormente un tribunal considere que la solución adecuada era reconocerla, sin que ello implique automáticamente que la actuación empresarial haya sido discriminatoria.

En este sentido, el procedimiento de negociación adquiere una importancia fundamental. En la indicada sentencia, el Tribunal Supremo otorga un valor fundamental a la necesidad de que la empresa abra un verdadero proceso de negociación, con una duración máxima de 15 días, dirigido a mantener un diálogo entre ambas partes con el fin de resolver la solicitud, llegando a estipular que denegar directamente la petición sin negociar, o realizar una negociación meramente aparente y carente de contenido material, puede determinar la existencia de una vulneración de derechos fundamentales y la consiguiente indemnización por **daños morales.** Cuestión diferente es que, celebrada la negociación, empresa y trabajador no alcancen un acuerdo. En este supuesto, solo cuando la oposición empresarial carezca de razonabilidad, podrá analizarse la verdadera existencia de vulneración de **derechos fundamentales,** con la eventual imposición de una indemnización por daños morales.

En definitiva, el Tribunal Supremo otorga un valor fundamental al cumplimiento de los requisitos formales establecidos legalmente y a la verdadera voluntad negociadora de las partes, sin que el mero hecho de finalizar dicha negociación sin acuerdo pueda determinar la existencia de una voluntad vulneradora por parte de la Compañía.

Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 26 de octubre de 2026. La Audiencia Nacional confirma que el permiso para asistir a exámenes debe ser retribuido.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en su Sentencia núm. 171/2026, de 26 de octubre de 2026, reconoce el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar de **permisos retribuidos** para concurrir a exámenes cuando cursen regularmente estudios dirigidos a la obtención de títulos académicos o profesionales oficialmente reconocidos y el examen coincida con su horario de trabajo.

El contenido del artículo 23.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, reconoce a las personas trabajadoras el derecho a disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando cursen con regularidad estudios para obtener un título académico o profesional.

La controversia surgió porque ni el Estatuto de los Trabajadores ni el convenio indicaban expresamente que dichos permisos fueran retribuidos. La Audiencia Nacional concluye que el permiso del artículo 23.1.a) ET sí tiene carácter retribuido, aunque la norma no utilice expresamente esa expresión. Para alcanzar esta conclusión, la Sala realiza una interpretación sistemática y finalista del Estatuto de los Trabajadores.

En primer lugar, compara este permiso con los previstos en el artículo 37.3 ET y recuerda que, cuando el legislador pretende que una ausencia al trabajo genere una reducción salarial, normalmente lo establece expresamente, como sucede con determinados supuestos de reducción de jornada.

Asimismo, destaca que el artículo 45.2 ET exonera expresamente al empresario de la obligación de remunerar durante los supuestos de suspensión del contrato, entre los que no se encuentra el permiso para concurrir a exámenes.

De ello deduce la Audiencia Nacional que el permiso previsto en el artículo 23.1.a) ET debe considerarse una ausencia justificada y retribuida. El criterio de la sentencia trasciende al convenio analizado, ya que la argumentación jurídica se construye fundamentalmente sobre la interpretación del propio artículo 23.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha de 14 de septiembre de 2026 (Recurso 687/2026). El conocimiento de una asistencia médica no convierte automáticamente en nula la extinción durante el período de prueba.

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha ha confirmado la validez de la extinción del contrato durante el **período de prueba,** descartando que existiera discriminación por razón de enfermedad pese a que la decisión empresarial se produjo el mismo día en que la persona trabajadora había acudido a un centro médico.

El caso concreto analiza la finalización del contrato en **periodo de prueba** de una persona trabajadora que acudió a un centro médico por una enfermedad común y remitió a la empresa el correspondiente justificante de asistencia. Ese mismo día, la compañía le comunicó la no superación del período de prueba, manifestándole que su desempeño y conocimientos no estaban respondiendo a las expectativas del puesto y, con efectos de ese mismo día y tras la comunicación empresarial, inició un proceso de incapacidad temporal. Sobre esta base, reclamó la nulidad de la decisión empresarial por considerar que había sido discriminado por razón de su estado de salud.

El TSJ recuerda que, aun tras la entrada en vigor de la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la existencia de una enfermedad o de una **incapacidad temporal** no determina por sí sola la nulidad de la extinción. Es necesario que concurran indicios suficientes que permitan vincular la enfermedad con la decisión empresarial.

En este caso, el Tribunal considera especialmente relevante que, cuando se comunicó la extinción, la empresa únicamente conocía que el trabajador había acudido a un centro médico, pero desconocía el motivo de la consulta y la intención del trabajador de iniciar una situación de **incapacidad temporal.** El anuncio de que solicitaría la baja se produjo una vez que la extinción ya había sido comunicada.

Por ello, resulta especialmente importante documentar adecuadamente las razones que llevan a decidir la no superación del **período de prueba** y poder acreditar la cronología de la decisión, especialmente cuando ésta coincide con una asistencia médica, enfermedad o posterior incapacidad temporal de la persona trabajadora.

Caso de éxito. Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 16 de noviembre de 2026 (Recurso 1479/2026). Descartada la existencia de relación laboral para un transportista con vehículo propio.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en su Sentencia no 6180/2026, ha confirmado la doctrina jurisprudencial que determina que la prestación de servicios de un transportista autónomo con vehículos propios de elevado tonelaje y la correspondiente autorización administrativa de transporte queda excluida del ámbito laboral, conforme al **artículo 1.3.g)** del Estatuto de los Trabajadores.

El asunto analizaba el caso de un transportista que había prestado servicios durante aproximadamente veinte años para una compañía de distribución, realizando las rutas asignadas por esta y percibiendo una retribución compuesta por un importe fijo por día trabajado y otro variable en función de los kilómetros realizados. Tras finalizar la relación por jubilación, el transportista solicitó que se reconociera su condición de trabajador por cuenta ajena, alegando la existencia de notas de dependencia y ajenidad.

El TSJ de Cataluña rechaza esta pretensión y destaca que el transportista era titular de la correspondiente autorización administrativa, estaba dado de alta en el RETA y prestaba los servicios mediante vehículos de su propiedad de 10 y 12 toneladas, facturando periódicamente los servicios realizados.

La Sala recuerda que el **artículo 1.3.g)** del Estatuto de los Trabajadores establece una exclusión específica del ámbito laboral para quienes realizan servicios de transporte al amparo de una autorización administrativa de la que son titulares mediante vehículos comerciales de servicio público sobre los que ostentan la propiedad o poder directo de disposición.

Por ello, el Tribunal confirma la incompetencia de la jurisdicción social y descarta que el transportista tuviera la condición de trabajador por cuenta ajena.

Esta exclusión no opera de manera generalizada para cualquier repartidor o transportista con vehículo propio, puesto que resulta especialmente relevante comprobar la titularidad y características del vehículo, su tonelaje y la existencia de la preceptiva autorización administrativa de transporte, dado que, en vehículos de menor capacidad, puede resultar aplicable la **presunción de laboralidad.**



Aurora Sanz
Socia Directora Nacional de Tax & Legal



Javier Sáez
Asociado Senior de Asesoría Jurídico-Laboral

GrantThornton.es

© 2026 Grant Thornton Asesores, S.L., Sociedad Unipersonal. Todos los derechos reservados.

Grant Thornton Asesores, S.L., Sociedad Unipersonal es una firma miembro de Grant Thornton International Ltd (GTIL). GTIL y sus firmas miembro no forman una asociación mundial, los servicios son prestados por las firmas miembro. GTIL y sus firmas miembro no se representan ni obligan entre sí y no son responsables de los actos u omisiones de las demás. Para más información por favor visite www.GrantThornton.es