

De dónde venimos y hacia dónde vamos

Enero 2026

Las principales novedades normativas y jurisprudenciales que hemos vivido en España en el recién despedido 2025, podrían quedar resumidas (y decimos “principales” y “podrían” por el elevado aluvión de modificaciones legales y jurisprudenciales que, como sabemos, hemos tenido de forma intensiva en cada uno de los 12 meses del año que nos ha dejado, resultando una labor de recopilación de lo más ardua y delicada) en las siguientes:



- Iniciamos el pasado 2025 con un cambio del todo relevante y de impacto sustancial en las asesorías jurídico laborales de las sociedades españolas, ello por dictaminar nuestro Tribunal Supremo, en su Sentencia nº 1250/2024, de 18/11/2024, Rec. Nº 4735/2023, la aplicación directa en España del art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT y, en consecuencia con ello, la imposición del **derecho de audiencia**, en favor de todos los trabajadores y trabajadoras, **previo a cualquier extinción por despido disciplinario**, eso sí, con 2 matices que no conviene olvidar: (i) aplicable a despidos posteriores al dictado de tal sentencia (es decir, a despidos posteriores al 18/11/2024) y (ii) “a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”.
- Desde el 02/02/2025, con la **entrada en vigor parcial del Reglamento UE 2024/1689, del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de junio de 2024**, están en vigor (i) el Capítulo I, que contiene las disposiciones generales (artículo 1 -Objeto, artículo 2 -Ámbito de aplicación, artículo 3 -Definiciones, y artículo 4 -Alfabetización en materia de IA), y (ii) el Capítulo II, que prohíbe determinadas prácticas en materia de IA. **Esta novedad obliga a las empresas (si no lo han hecho ya), a definir los sistemas de IA y a alfabetizar a la plantilla en materia de IA**, lo que enlaza con la necesidad de contar con políticas adecuadas de uso de IA.
- Salario mínimo interprofesional (SMI) 2025: el BOE de 12/02/2025 publicó el Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, fijando el **SMI para el 2025** en la cuantía de 1.184 €/mes en 14 pagas, lo que supuso un incremento de 700€ anuales respecto a la normativa

anterior; a fecha de la presente, nos encontramos a la espera de que el Gobierno publique **el nuevo SMI para el presente 2026**, donde se prevé un incremento, a fecha de emisión de la presente nota, del 3,1% (propuesta del Gobierno a los agentes sociales) lo que situaría el nuevo SMI en 1.221€/mes.

- Con efectos del 03/04/2025 y por la disposición final 26.1 de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, **se modificó el art. 50 ET** ampliando los supuestos en que los trabajadores y trabajadoras pueden solicitar la **extinción de su contrato con derecho a indemnización y desempleo**, considerando que hay **retraso en el abono del salario** cuando se supere en 15 días la fecha fijada para el abono del mismo, concurriendo la causa cuando se adeuden al trabajador o trabajadora, en el período de 1 año, 3 mensualidades completas de salario, aún no consecutivas, o cuando concurra retraso en el pago del salario durante 6 meses, aún no consecutivos.
- El 01/05/2025, con la entrada en vigor de la Ley 2/2025 de 29 de abril (por la que se modifican el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente) se introdujo una nueva letra n) en el art. 49.1 del ET **eliminando la automaticidad de la extinción del contrato de personas a las que se reconozca incapacidad permanente absoluta, total o gran incapacidad**, quedando condicionada la extinción en tales casos (i) a la voluntad del trabajador, (ii) a la posibilidad de la empresa de adaptar el puesto de trabajo, y (iii) a la existencia de un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional del trabajador y compatible con su situación.

En este mismo mes de mayo 2025, nuestro Tribunal Supremo dictó la Sentencia 1514/2025, de 2 de abril de 2025, Rec. n.º 164/2024, estableciendo **criterios sobre la validez de determinadas cláusulas de teletrabajo en los acuerdos de trabajo a distancia, declarando nulas las cláusulas** (i) que permitan inspecciones periódicas del domicilio del trabajador o trabajadora sin su consentimiento, (ii) que impongan límites unilaterales a la reversibilidad del teletrabajo y (iii) las que exceptúen el derecho a la desconexión digital sin previa negociación

colectiva. Consideró inadmisibile el Supremo en esta Sentencia, establecer renunciias generales a derechos en caso de reversión del teletrabajo decidida por la empresa, así como la limitación contractual de las causas por las que el trabajador o trabajadora puede solicitar el retorno al trabajo presencial.



- Con la entrada en vigor del Real Decreto – ley 5/2023, de 28 de junio, (“por el que se adaptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea”), **se introdujo el permiso de 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario** del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su Sentencia 381/2025 de 06/05/2025, Rec. n° 104/2023, aclara que **este permiso por hospitalización se extingue con el alta médica (no con el alta hospitalaria)** y aunque sea antes de los 5 días; en su Sentencia 1084/2025, de 13/11/2025, Rec. n° 128/2024, ratifica el criterio de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en su sentencia de 25/01/2024, determinando que **los 5 días de este permiso son laborables y no naturales** aunque el Convenio Colectivo aplicable hable de días naturales.
- En el mes de Julio 2025, con la Sentencia del Supremo 736/2025 de 16/07/2025, Rec. n° 3993/2024, se establece que **la indemnización por despido improcedente prevista en el artículo 56.1 ET no puede verse incrementada en vía judicial con otras cuantías que atiendan a las circunstancias concretas de cada caso**, sin que ello suponga ni una vulneración del artículo 10 del Convenio 158 OIT ni del artículo 24 de la Carta Social Europea, en los que solo se indica que la indemnización debe ser adecuada. Se deja claro que la indemnización tasada de nuestra legislación española (i) es una indemnización adecuada, (ii) es una fórmula legal que ha venido ofreciendo seguridad jurídica y uniformidad para todos los trabajadores que, ante la pérdida del mismo empleo, son reparados en iguales términos.
 - El 31/07/2025 entró en vigor el Real Decreto-ley 9/2025, **ampliando de 16 a 19 semanas el permiso por nacimiento y cuidado de menor**, alcanzando las 32 semanas en casos de familias monoparentales; esta ampliación es aplicable con efectos retroactivos a menores nacidos desde el 02/08/2024 (ya solicitable desde el 01/01/2026).
 - Por Resolución de 08/09/2025, se publicó el Acuerdo de Consejo de Ministros de 26/08/2025, aprobando el **Plan estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027**, lo que intensificará el control sobre materias especialmente sensibles en las sociedades españolas: contratación, jornada de trabajo, teletrabajo, registro horario, correcta aplicación de convenios, obligaciones en materia de Seguridad Social, igualdad retributiva y condiciones salariales, principal aunque no exclusivamente. Esto



exige revisar y reforzar las políticas corporativas internas en materia de cumplimiento laboral, con especial énfasis en la documentación relativa a jornada y salario, anticipando auditorías internas sobre igualdad y PRL, ya que la Inspección contará con más medios para actuar y sancionar.

En Sentencia 128/2025 de 30/09/2025, rec. n.º 231/2025, dictada por la Audiencia Nacional (Sala de lo Social), se dictamina que **el permiso parental de 8 semanas del art. 48 bis ET no tiene carácter retribuido** (se suspende el contrato de trabajo sin derecho a salario, salvo que el Convenio Colectivo aplicable o acuerdo interno de empresa prevean lo contrario).

Y en sentencia del Supremo del mismo mes de septiembre (Sala de lo Social) n.º 825/2025, rec. n.º 917/2024, de 24/09/2025, recuerda que **la empresa está obligada a iniciar un proceso negociador individual de buena fe ante una solicitud de adaptación de jornada por conciliación familiar** y que el incumplimiento del deber de negociación por parte de la empresa conlleva la aceptación judicial de la adaptación de jornada solicitada por el trabajador.

- Ya finalizando el año 2025, el día 4 del mes de noviembre (04/11/2025) se aprobó el **Anteproyecto del nuevo Estatuto de las personas en formación práctica no laboral (Estatuto del Becario)**, que dejó clara la distinción entre actividades formativas y actividades laborales, fijando límites que impidan figuras como la de los denominados “falsos becarios”.

La regulación principal es la obligación de que las tareas asignadas se ajusten al plan formativo y que en ningún caso puedan sustituir funciones propias del personal contratado, limitando el número de personas en prácticas por tutor y el porcentaje máximo de becarios en plantilla.

Viendo lo ocurrido en el 2025 y entrados ya en el presente 2026, pasamos a anticipar brevemente nuestras **Perspectivas de posibles cambios regulatorios para este año 2026:**

- Aprobación del Estatuto del Becario tras el Anteproyecto de Ley ya mencionado más arriba,
- transposición de la directiva europea sobre transparencia retributiva antes del 07/06/2026,
- transposición de la directiva europea sobre condiciones laborales en plataformas digitales antes del 02/12/2026,
- reforma de las indemnizaciones por despido improcedente,
- reducción de la jornada laboral,
- nuevo sistema de registro de jornada (desarrollo reglamentario),
- ampliación de permisos retribuidos para el cuidado de familiares en situación de vulnerabilidad,
- reforma de la Ley de Prevención de Riesgos laborales,
- incentivo del teletrabajo en entornos rurales.



Cristina Orejas

Directora - Área Jurídico Laboral
Cristina.Orejas@es.gt.com