COMENTARIO LEGISLATIVO Y JURISPRUDENCIAL DEL ÚLTIMO MIÉRCOLES DE OCTUBRE DE 2026

Eva María Blázquez Agudo, Coordinadora del Blog de ASNALA y Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (UC3M)

Enrique Pedrero Blázquez, Abogado en Sagardoy Abogados

Introducción

Como cada último miércoles de mes, el post del blog de ASNALA se dedica al examen de las modificaciones normativas y de las sentencias más relevantes del mes correspondiente.

Y, como ya hemos constatado desde la vuelta de vacaciones, las novedades legislativas no nos dan tregua. Incluso hemos tenido cambios en el mismo artículo, el 37 del Estatuto de los Trabajadores, dos veces a lo largo del mes.

Sin ánimo de exhaustividad, se reflejan en este post algunos de los cambios legislativos que se consideran más significativos. Modificaciones que introducen ciertos efectos en el despido, en los planes de movilidad o en las prestaciones de Seguridad Social.

En cuanto a las sentencias, se han elegido cuatro, entre todas las publicadas en el mes de septiembre y octubre. Los temas escogidos son la ausencia de negociación ante una petición de adaptación de jornada; el derecho a la cesta de Navidad; la determinación del convenio colectivo aplicable en la transmisión de una unidad productiva y la responsabilidad empresarial en caso de dejar de cotizar durante la baja por Incapacidad Temporal.

EL Real Decreto- Ley 25/2026 y sus efectos laborales en empresas que reciban ayudas directas

El Real Decreto-ley 25/2026, de 29 de septiembre, por el que se adoptan y se prorrogan determinadas medidas en el marco del Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio, reconoce ayudas para compensar los efectos del incremento de los costes energéticos de las empresas debido a los conflictos que continúan en Oriente Medio.

En especial, se reconocen ayudas en el ámbito del transporte ferroviario, marítimo y terrestre, en la misma línea que otras normas anteriores, como el Real Decreto-ley 7/2026, de 20 de marzo y en el Real Decreto-ley 18/2026, de 29 de junio.

Las ayudas tienen efectos laborales que se extienden hasta el 31 de diciembre de 2026.

La norma comentada reconoce una nueva causa de nulidad del despido de las personas trabajadoras de las empresas que hayan sido beneficiarias de las ayudas directas reconocidas. En concreto, se prohíbe despedir por causa de fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas de la situación a la que se pretende hacer frente.

En caso de que se produzcan despidos por las causas mencionadas, la sanción será doble: en primer lugar, el despido será calificado como nulo, volviendo, por tanto, las personas trabajadoras a su puesto de trabajo; pero, además, las empresas deberán reintegrar la ayuda recibida.

Tampoco se podrá justificar el fin del período de actividad, ni la falta de llamamiento de las personas fijas-discontinuas mediante fuerza mayor o causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas de la subida de los costes energéticos de las empresas.

Por otro lado, las empresas obligadas a disponer de un plan de movilidad sostenible (aquellas cuyos centros de trabajo cuenten con más de 200 personas trabajadoras o más de 100 personas trabajadoras por turno) y que, además, sean beneficiarias de las ayudas directas reconocidas en la norma, deberán reintegrarlas si incumplen la obligación relativa a poner en marcha el plan de movilidad.

Ley 4/2026, de 1 de octubre, sobre Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia y la protección de las personas cuidadoras

En este mes, se ha aprobado también la Ley 4/2026, de 1 de octubre, por la que se modifican el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, para la extensión y refuerzo de los derechos de las personas con discapacidad a la inclusión, la autonomía y la accesibilidad universal conforme al artículo 49 de la Constitución Española.

Es destacable que esta norma recoge el concepto de “ajustes razonables”, que define como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del entorno físico, cognitivo, comunicativo, social y actitudinal a las realidades o situaciones concretas de una persona con discapacidad y que no impongan una carga desproporcionada o indebida para los derechos de las personas, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación, garantizando a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos sus derechos.

Se entiende que la no realización de un ajuste razonable supone una discriminación por razón de discapacidad y la violación del derecho a la no discriminación.

En este sentido, se recoge en el artículo 40 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social que las empresas están obligadas a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta,

con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Hasta aquí ninguna novedad, pero, desde esta modificación se añade que también se aplicará a sus cónyuges o sus parejas de hecho y a sus familiares hasta el segundo grado por consanguinidad que realicen labores de cuidado. Es decir, se extiende el derecho de adaptación a las personas cuidadoras.

Ley 4/2026, de 1 de octubre y el despido por antecedentes delictivos

Para el acceso y ejercicio de cualesquiera profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con personas con discapacidad o en situación de dependencia en el ámbito de los apoyos y cuidados, se requiere el no haber sido condenado por sentencia firme por cualquier delito contra la libertad sexual, delito de trata de seres humanos, o por cualquier delito relacionado con la violencia doméstica y de género, lo cual deberá mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de Delincuentes Sexuales y Trata de Seres Humanos y del Registro Central para la Protección de las Víctimas de Violencia Doméstica y de Género, según corresponda.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa cualquier cambio que se produzca en los mencionados Registros respecto de la existencia de antecedentes, aun cuando estos se deriven de hechos anteriores al inicio de su relación laboral. La omisión de esta comunicación será considerada como incumplimiento grave y culpable a los efectos de justificar un despido procedente.

Aunque la existencia sobrevenida de antecedentes conllevará el cese o fin inmediato de la relación laboral por cuenta ajena o de las prácticas no laborales; no obstante, en primer lugar, la empresa tendrá la obligación de cambio de puesto de trabajo o actividad, si fuese posible en atención a las circunstancias concurrentes en el centro de trabajo y a la actividad desarrollada, siempre y cuando la nueva ocupación no suponga el contacto habitual con personas con discapacidad y/o en situación de dependencia en el ámbito de los apoyos y cuidados.

El Real Decreto-ley 31/2026 y sus efectos en la Incapacidad Temporal

El Real Decreto-ley 31/20206, de 20 de octubre, para la mejora de la acción protectora de la Seguridad Social y de otras normas sociales, ha introducido varios cambios en la prestación por incapacidad temporal.

Junto a otras situaciones especiales que abren el derecho al subsidio por impedir el desarrollo de su actividad laboral como la menstruación incapacitante, el aborto, la donación de órganos, la gestación desde la semana 39; se añade ahora la que se pueda encontrar la mujer en caso de patología limitante por trastorno menopáusico secundario codificado a tal efecto o como consecuencia de lesiones sufridas por una mujer causadas por un hombre (su cónyuge o por persona ligada por relación similar de afectividad, aun sin convivencia).

Por otro lado, se cambia la forma de cálculo de la prestación, puesto que en vez de tener en cuenta la base de cotización del mes anterior, habrá que calcular desde la del mes inmediatamente anterior al mes previo al del hecho causante. De esta forma, si se causa baja en el mes de octubre, el cálculo se hará con la base de cotización correspondiente al mes de agosto.

El Real Decreto-ley 31/2026 y el cuidado de hijo/hija enfermo/a más allá de los 26 años y simultáneamente para ambos progenitores

Hasta ahora se ha reconocido una reducción de jornada y su correspondiente prestación por cuidado de los hijos e hijas enfermos graves o con cáncer hasta los 26 años. Ahora la nueva normativa extiende el derecho excepcionalmente más allá de esa edad, cuando las personas causantes acrediten una discapacidad igual o superior al 65 % o tengan reconocido el grado III de dependencia, siempre que persista la convivencia con la persona beneficiaria y continúen acreditándose las necesidades de cuidado directo, continuo y permanente, para lo cual se ha modificado tanto la norma laboral como la de seguridad social.

El requisito de convivencia se mantiene incluso cuando la persona causante resida temporalmente en un recurso residencial o en una vivienda de apoyo en régimen de estancia de respiro o de corta duración, siempre que la persona beneficiaria mantenga, de forma acreditada, el ejercicio efectivo y continuado del cuidado.

Si dos personas progenitoras, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente pueden tener la condición de beneficiarias de la prestación por la misma persona causante, el derecho a percibirla podrá ser reconocido a favor de una de ellas o a favor de ambas de forma alternativa o simultánea.

Eso sí, cuando en la misma unidad familiar exista más de una persona a cargo que cumpla con los requisitos previstos, podrá reconocerse el subsidio a ambas personas progenitoras, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, siempre que cada una de ellas cumpla individualmente los requisitos exigidos para el acceso al derecho.

En este caso, la cuantía de la prestación económica para cada una de ellas consistirá en un subsidio equivalente al 50% de su respectiva base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con independencia del porcentaje de reducción que cada una experimente en su jornada.

El Real Decreto-ley 31/2026 y la pensión de viudedad para parejas de hecho

También esta norma ha incluido algunas modificaciones en las pensiones de orfandad y viudedad.

En el caso de la pensión de viudedad, a las parejas de hecho, que tengan hijos en común, solo se le exigirá para acceder al disfrute del derecho el requisito de una convivencia estable y notoria durante un periodo de al menos dos años ininterrumpidos, con carácter inmediato al fallecimiento del causante, la cual será acreditada mediante el correspondiente certificado de empadronamiento.

¿Dejar de cotizar durante 5 meses genera automáticamente responsabilidad empresarial sobre la baja de Incapacidad Temporal posterior?

(STS 781/2026, de 6 de octubre de 2026; rec. 1074/2025)

Un trabajador sufrió un accidente de trabajo que dio lugar a una incapacidad temporal. Por su parte, la empresa, que tenía cubiertas las contingencias profesionales con una Mutua colaboradora, había dejado de abonar las cuotas de Seguridad Social correspondientes a 5 meses, acumulando una deuda superior a 15.000 euros.

Ante esta situación, la Mutua decide solicitar la declaración de responsabilidad solidaria de la empresa frente al pago de la IT, siendo esta petición estimada por el TSJ de Cataluña.

La Sala del TS, sin embargo, estima que la responsabilidad solidaria empresarial no es automática ni objetiva, sino que es necesario diferenciar entre incumplimientos ocasionales o involuntarios (la Mutua se hace cargo) y los definitivos o expresos (responsabilidad empresarial).

En este caso, entiende el Tribunal que 5 meses de descubierto, sin acompañarse esta situación de otros elementos indiciarios, no son suficientes para apreciar un comportamiento deliberadamente defraudatorio.

Lo cierto es que, ni la normativa ni la jurisprudencia acometen de forma evidente una interpretación de cuántos meses son suficientes para constatar el espíritu vulnerador empresarial.

Por el contrario, la cuestión no reside en el elemento cuantitativo, sino cualitativo; de forma que, si bien en este supuesto se ha resuelto de esta forma ante 5 meses de impago, en otro caso análogo, podría estimarse lo contario.

Lo verdaderamente trascendente reside en la inexistencia de otros indicios de “rebeldía” (así lo define la sentencia) que acrediten la gravedad exigida; reiterándose la imposibilidad de atribuir la condición de automática a la responsabilidad empresarial por el hecho de existir descubiertos previos.

¿Implica la transmisión de una unidad productiva la necesidad de aplicar el convenio colectivo de la nueva empleadora?

(STS 768/2026, de 30 de septiembre de 2026; rec. 167/2025)

Cuarenta y nueve personas trabajadoras de una empresa pasan a formar parte de otra a causa de la transmisión de la unidad productiva (artículo 44 ET). Tras el cambio, la segunda empresa se niega a aplicar su convenio colectivo, defendiendo la aplicación del convenio de origen.

La parte social defendía la aplicación del convenio colectivo de la segunda empresa, en tanto este se había publicado posteriormente a la transmisión de la plantilla. Por su parte, la empresa argumentaba que, si bien la publicación había sido posterior, la firma había sido anterior y se recogían efectos retroactivos, lo cual desacreditaba lo anteriormente indicado.

La Sala razona que el desplazamiento del convenio de origen queda condicionado por la fecha de la firma del convenio, pero no por la existencia de efectos retroactivos. La decisión del Tribunal reside en que, pese a que la publicación del convenio colectivo es posterior a la transmisión, esto no supone directamente la consideración de este como “nuevo” a estos efectos.

En definitiva, el desplazamiento del convenio colectivo exige que el nuevo convenio sea posterior al que se venía aplicando (entendiéndose como “de nueva negociación”), partiendo de la fecha de firma como fecha clave para determinar si es nuevo o no. No es trascendente, por el contrario, cuándo se publicase o si contuviese alguna regularización salarial retroactiva.

El trasfondo de esta decisión se encuentra en la garantía de continuidad de las condiciones convencionales propia del artículo 44 ET, sin que exista una obligación de sustitución automática del convenio colectivo. La finalidad de esta garantía persigue el tránsito progresivo entre las empresas.

¿Es posible suprimir la entrega de la cesta de Navidad en base al requerimiento de aprobación año a año por el Comité de Dirección?

(STS 767/2026, de 30 de septiembre de 2026; rec. 166/2025)

La empresa venía entregando una cesta de Navidad al personal de un departamento concreto desde hace 30 años, constando una organización estable relativa a la adquisición y distribución de los lotes.

En 2024, la empresa se integra en un grupo empresarial y, siguiendo sus políticas, que no reconocen este beneficio, deciden dejar de entregar la cesta.

El argumento de la empresa pasaba por la inexistencia de una voluntad inequívoca de conceder este derecho permanentemente, indicando que la concesión dependía de la aprobación año a año por parte del Comité de Dirección.

Asimismo, la empresa alegó el escaso valor de la cesta, que apenas superaba los 10 euros, como forma de desvincular la decisión de una posible modificación sustancial, en base a su reducida incidencia.

Esta cuestión ha sido resuelta de forma similar en numerosas ocasiones, residiendo la controversia en la existencia o no de una voluntad empresarial inequívoca que permita establecer el derecho de las personas trabqajadoras a recibir esta cesta anualmente.

El Tribunal Supremo resuelve el asunto en base a 3 puntos:

> i) La falta de acreditación de la sumisión de la decisión a una aprobación anual por parte de la Dirección;
>
> ii) La ausencia de una “mera tolerancia”, existiendo, por lo tanto, una condición más beneficiosa;
>
> iii) La escasa trascendencia del valor económico a propósito de la disputa.

En definitiva, el derecho a recibir la cesta de Navidad se mantiene cuando su entrega venga produciendo de forma habitual y no exista un aviso explícito de su condición discrecional y excepcional en el momento de la entrega (no es posible alegarlo posteriormente); sin que el valor económico del bien pueda generar cambio alguno en dicho razonamiento.

Ante una petición de adaptación de jornada, ¿supone la ausencia de negociación la concesión automática de la concreción solicitada?

(STS 687/2026 de 9 de septiembre de 2026; rec. 249/2025)

Un trabajador, jefe de área y con un hijo menor de 12 años, trabajaba habitualmente de lunes a jueves con jornada partida de 8:00 a 17:00, y los viernes de 8:00 a 14:00. En abril solicita la adaptación de su horario de trabajo a 7:00 a 15:00 con la intención de reducir el tiempo que dejaba al menor a cargo de terceros.

Ante esta petición, la empresa solicita información adicional, en primer lugar, y deniega la solicitud, posteriormente, en base a razones organizativas y productivas, y a la insuficiente acreditación de los horarios de la madre.

La empresa defendía que había existido una negociación y que, aunque no la hubiese habido, esto no implicaría la aceptación tácita del horario solicitado. Sin embargo, la Sala entiende que no es posible justificar que se haya realizado dicha negociación y explora las consecuencias de tal incumplimiento, previsto en el 34.8 ET (y de obligatorio cumplimiento).

El Tribunal estima que el incumplimiento de la negociación justifica la aceptación judicial de la concreción solicitada, aunque otorga una potestad discrecional al juzgador para poder negar tal adaptación, cuando resulte manifiestamente desproporcionada.

En definitiva, si bien el incumplimiento del deber negociador en el marco de una solicitud de adaptación genera habitualmente el efecto de la concesión tácita en sede judicial, esto no se produce de forma automática; sino que, en todo caso, el Tribunal posee, en última instancia, potestad suficiente para desestimar, previa acreditación de su desproporción, la solicitud.