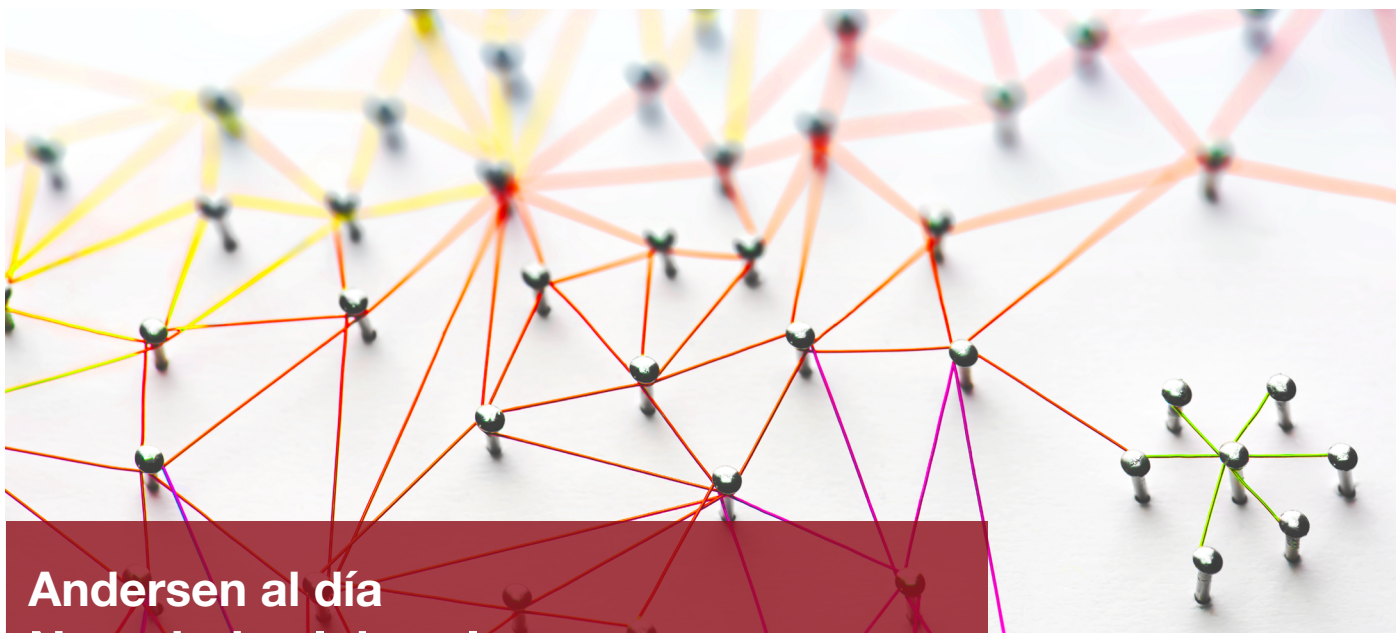




Andersen al día Novedades laborales

NORMATIVA

Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026.

> El Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, fija el salario mínimo interprofesional (SMI) para el ejercicio 2026, estableciendo su vigencia entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de este año.

La norma incrementa el SMI en un 3,1 % respecto a 2025, quedando fijado con carácter general en 1.221 euros mensuales o 40,70 euros diarios para cualquier actividad, sin distinción de sexo ni edad. Asimismo, se establecen cuantías específicas para trabajadores eventuales (57,82 euros/jornada) y para empleados de hogar por horas (9,55 euros/hora).

En consecuencia, aunque el SMI se incrementa formalmente en 2026, el diseño conjunto de la normativa laboral y fiscal permite que los trabajadores que perciben el salario mínimo continúen, con carácter general, sin soportar carga efectiva en el IRPF, manteniendo así la coherencia del sistema de protección de rentas bajas.

Criterio de Gestión 5/2026 Tesorería General de la Seguridad Social — Actividad simultánea en varios Estados.

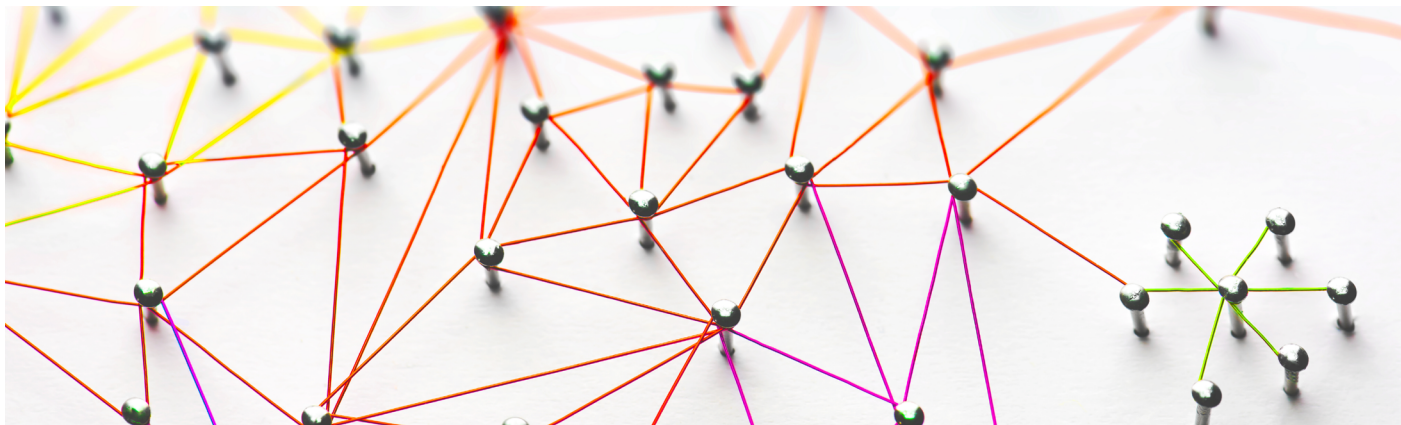
> El Criterio de Gestión 5/2026, de 18 de febrero, recuerda que, conforme al Reglamento (CE) 883/2004, rige el principio de unicidad de la legislación de

Seguridad Social, en virtud del cual las personas que desarrollan actividad laboral en dos o más Estados deben quedar sujetas exclusivamente a la normativa de un único país, determinado conforme a las reglas de coordinación comunitaria.

En este sentido, el documento subraya que el doble aseguramiento obligatorio no está permitido en el marco vigente, por lo que la existencia de cotizaciones superpuestas en España y en otro Estado miembro se considera, con carácter general, una situación irregular.

Cuando se detecten estos supuestos, la Tesorería General de la Seguridad Social deberá pronunciarse sobre la legislación aplicable durante el período afectado. Si se concluye que España no era el Estado competente, las cotizaciones ingresadas en el sistema español durante el período superpuesto no se computarán ni para el acceso ni para el cálculo de prestaciones, considerándose cubierto dicho período bajo la legislación del otro Estado.

En términos prácticos, el criterio refuerza la necesidad de verificar con especial cautela el encuadramiento de Seguridad Social en contextos de movilidad internacional o de actividad simultánea transfronteriza, ante el riesgo de pérdida de eficacia de las cotizaciones indebidamente efectuadas en España.



Instrumento de adhesión al Convenio por el que se revisa el Convenio sobre la protección de la maternidad.

> Con fecha 10 de febrero de 2026, se publicó el Instrumento de adhesión al Convenio de la Organización Internacional de Trabajo sobre la protección de la maternidad suscrito en el año 2000, que entrará en vigor para nuestro país el 11 de diciembre de 2026.

El Convenio establece estándares internacionales mínimos en materia de protección de la maternidad, entre los que destacan: el derecho a una licencia de maternidad de al menos 14 semanas, la garantía de prestaciones económicas suficientes durante la suspensión, la protección de la salud de la trabajadora embarazada o lactante, la prohibición de despido por causa de maternidad y el derecho a la reincorporación al mismo puesto o equivalente tras la licencia.

Asimismo, se refuerzan las garantías de no discriminación por razón de maternidad y se reconoce el derecho a pausas o reducción de jornada por lactancia, debiendo considerarse tiempo de trabajo remunerado conforme a la normativa nacional.

España ha declarado que su normativa interna ya cumple el estándar del Convenio mediante el permiso por nacimiento de dieciséis semanas previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

el uso de los medios telemáticos corporativos para comunicarse con los trabajadores, la disponibilidad de tableros sindicales en los centros de trabajo y el acceso a determinada información solicitada por los delegados sindicales, además de limitar el disfrute del crédito horario.

El Tribunal Supremo confirma la sentencia de la Audiencia Nacional, que apreció la existencia de una vulneración de la libertad sindical ante la acreditada negativa empresarial reiterada de facilitar información y medios para la actividad sindical. Asimismo, se ratifica la condena al abono de 30.000 euros por daños morales y la imposición de una multa procesal de 3.000 euros por temeridad.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), nº 28/2026, de 15 de enero de 2026, Rec. 177/2024. El Tribunal Supremo limita el impacto del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) en convenios especiales en despidos colectivos.

> La Sala determina que no procede exigir a las empresas afectadas por un ERE el abono de la cotización adicional derivada del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) respecto del convenio especial con la Seguridad Social suscrito para trabajadores cuyas relaciones laborales se extinguieron con anterioridad a la jubilación.

El Alto Tribunal considera improcedente dicho pago adicional, al entender que el acuerdo alcanzado en el despido colectivo establecía un sistema de costes estimado del convenio especial que excluía expresamente las regularizaciones derivadas de modificaciones legislativas posteriores.

Asimismo, señala que, en los supuestos en que el trabajador asume directamente el pago del convenio especial, la empresa no incumple la normativa del MEI, habiendo cumplido con el coste legalmente exigible hasta la edad prevista.

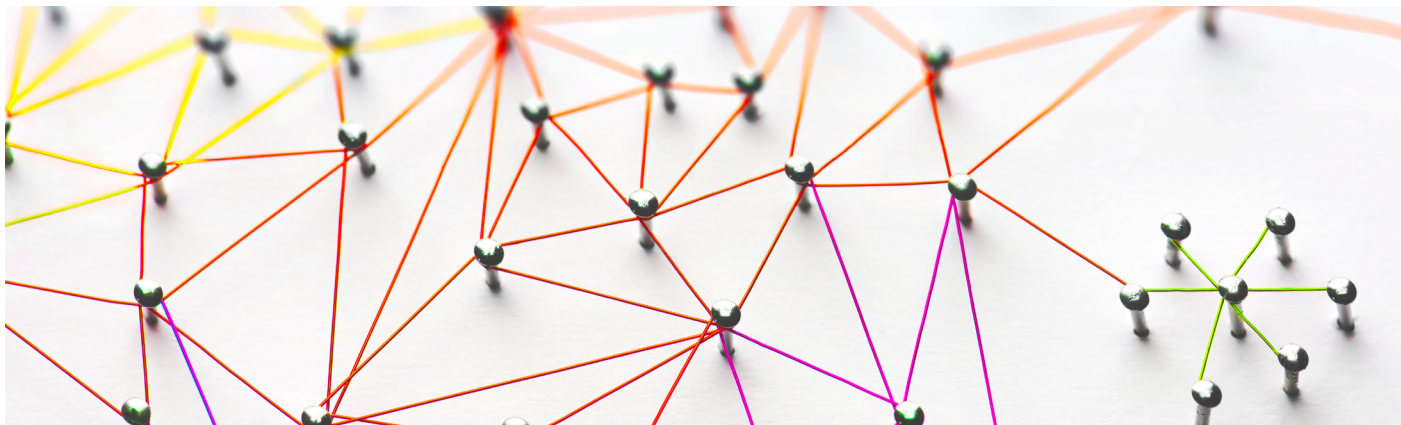
En consecuencia, la Sala concluye que no existe obligación empresarial de abonar la cotización adicional del MEI. La sentencia revoca el criterio previo de la Audiencia Nacional y desestima la demanda de conflicto colectivo, destacando la prevalencia del acuerdo colectivo que fija un coste estimado y excluye regularizaciones por cambios normativos posteriores frente a la aplicación directa de nuevas cotizaciones

SENTENCIAS DE INTERÉS

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), nº 32/2026, de 15 de enero de 2026. Rec. 239/2024. Libertad sindical y medios de comunicación interna: confirmada la vulneración por restricciones empresariales.

> La Sala confirma la vulneración del derecho fundamental de libertad sindical por parte de una empresa, al haber restringido los canales de comunicación de la sección sindical con la plantilla y obstaculizado el ejercicio del crédito horario sindical.

En concreto, la empresa negó a la sección sindical



legales como el MEI en el contexto de convenios especiales derivados de despidos colectivos con contratos ya extinguidos.

Sentencia del Tribunal de Instancia de Barcelona (Sala de la Social), Plaza 25, nº 17/2026, de 28 de enero de 2026, Rec. 109/2025. Despido disciplinario por llevar al perro a la eutanasia: ¿ausencia justificada o incumplimiento laboral?

> De conformidad con la doctrina del Tribunal Supremo, el despido debe abordarse desde una perspectiva gradualista, garantizando la necesaria proporcionalidad entre la infracción y la sanción mediante un análisis individualizado de las circunstancias concurrentes en cada caso concreto. En este sentido, se exige la aplicación de un criterio de proporcionalidad en la valoración de las conductas imputadas.

En el supuesto analizado, la Sala ha declarado la improcedencia del despido disciplinario de una trabajadora tras examinar cuatro faltas de asistencia producidas entre noviembre y diciembre de 2024. Considerando que no todas las ausencias pueden calificarse como faltas graves. En particular, la ausencia motivada por el traslado urgente de su mascota al veterinario se considera una causa sobrevenida, imprevisible, humanitaria y éticamente atendible.

La sentencia aplica la doctrina de la proporcionalidad del despido disciplinario y determina que dos de las ausencias no alcanzan la gravedad suficiente para justificar la extinción contractual. En consecuencia, la Sala declara la improcedencia del despido.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social), nº 272/2926, de 27 de enero de 2026, Rec. 2688/2025. Ilegalidad en los registros sistemáticos sin causa justificada.

> La Sala determina que la empresa incurrió en una vulneración del derecho fundamental a la intimidad y dignidad de la trabajadora tras haber implementado un protocolo que obligaba a todos los empleados, al salir del centro de trabajo, a mostrar el contenido de sus bolsos, mochilas o carteras ante el personal de seguridad, además de proporcionar el número de

IMEI de sus dispositivos móviles.

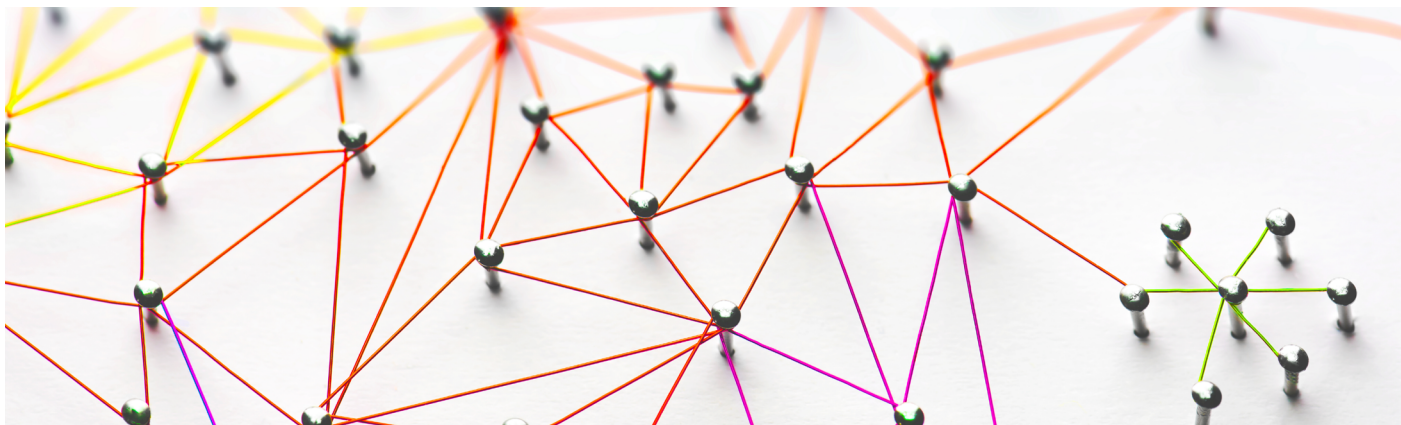
La Sala confirma que la medida empresarial no supera el triple test de control constitucional —idoneidad, necesidad y proporcionalidad— exigido por la doctrina del Tribunal Constitucional, dado que la empresa no acreditó sospecha alguna sobre la trabajadora ni la existencia de hurtos previos en el centro. A ello se añade que la exigencia de exhibir el número IMEI del teléfono móvil constituye un exceso manifiesto, al tratarse de un dato de carácter reservado conforme a la LOPD respecto al cual la empresa no había recabado consentimiento alguno. El Tribunal señala asimismo que la empresa no acreditó haber agotado previamente medidas menos limitativas, como los detectores de metales o las señales acústicas.

La Sala precisa que la vulneración del derecho a la intimidad no deriva de la ausencia de representante de los trabajadores durante el registro, pues dicha ausencia únicamente genera la nulidad probatoria de la actuación, pero no incide directamente sobre el derecho fundamental. En cuanto a la indemnización, el Tribunal confirma los 7.251 euros fijados en la sentencia instancia, señalando que la conducta de la empresa constituye una infracción muy grave conforme al artículo 8.11 de la LISOS, cuya horquilla mínima se sitúa entre 7.501 y 30.000 euros, de modo que la cantidad fijada resulta incluso inferior al mínimo legalmente previsto.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (Sala de lo Social), nº 91/2026 de 28 de enero de 2026; Rec. 1947/2024. Videovigilancia y despido disciplinario: la ilicitud de la prueba no determina automáticamente la nulidad del despido.

> La Sala analiza la validez del despido disciplinario de un trabajador que sustrajo material de la empresa. La conducta fue detectada mediante cámaras de videovigilancia visibles y señalizadas. El trabajador reconoció los hechos y restituyó el material sustraído.

El Tribunal recuerda que la eventual ilicitud de una prueba obtenida mediante videovigilancia no conlleva, de forma automática, la nulidad del despido. La calificación extintiva debe valorarse atendiendo al conjunto de la prueba válida disponible y a la concurrencia de un incumplimiento contractual grave y culpable.



En el caso concreto, la Sala aprecia que concurrían sospechas razonables, que la captación respondía a la verificación de un acto ilícito flagrante y que la medida de control resultaba justificada, idónea, necesaria y proporcionada. A ello se añade que la actuación se produjo en el ámbito de la empresa principal y que el trabajador tenía pleno conocimiento de la existencia de las cámaras.

Atendiendo a la confesión del trabajador y al grave quebranto de la confianza inherente a la sustracción de material, el Tribunal declara la procedencia del despido disciplinario.



Contacto equipo Laboral de Andersen

[Victoria Caldevilla](#), Socia de Andersen
[Germán Martínez](#), Socio de Andersen

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), nº 62/2026, de 26 de enero de 2026. Rec. 205/2024. El permiso parental computa como tiempo de trabajo efectivo a efectos del devengo de vacaciones.



La Sentencia resuelve un conflicto colectivo relativo al permiso parental, regulado artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, abordando dos cuestiones de especial relevancia práctica, esto es, si la empresa puede exigir su disfrute por semanas completas y si dicho periodo genera derecho al devengo de vacaciones anuales.

En cuanto a la primera cuestión, el Tribunal confirma que, cuando el permiso se disfruta de forma discontinua, debe ejercitarse por semanas completas. La literalidad de la norma, que fija la duración en semanas, habilita a la empresa para rechazar solicitudes referidas a periodos inferiores, considerándose en este punto ajustada a derecho la actuación empresarial.

En materia de vacaciones, el Tribunal Supremo fija doctrina y declara que el tiempo de permiso parental debe computar como tiempo de trabajo efectivo a efectos del devengo vacacional. En consecuencia, no considera ajustado a derecho descontar vacaciones durante dicho periodo y estima parcialmente la demanda.



EL COMENTARIO DEL MES

AGENDA LABORAL 2026. LOS 10 HITOS NORMATIVOS DE 2026.

1. Movilidad internacional: el nuevo Reglamento de Extranjería

El acceso al talento internacional se ha convertido en una necesidad estructural para las empresas españolas en un contexto en que la geopolítica no tiene freno y se cuestiona el Derecho Internacional y se desvanece la soberanía nacional y la integridad territorial.

Sin embargo, esta realidad convive con un marco normativo complejo y muy restrictivo, que obliga a las empresas a planificar cuidadosamente cualquier contratación internacional y a cumplir estrictamente la normativa migratoria de la UE y de España.

Además, en 2026 tendrá lugar una regularización masiva de extranjeros sin habilitación legal lo que ofrecerá oportunidades de gestión migratoria a las empresas en sectores con vacantes sin cubrir.

Desde la perspectiva de RRHH, desde ANDERSEN recomendamos una gestión proactiva del talento internacional, vigilando de forma constante el catálogo y los certificados del SEPE, optimizando los flujos migratorios a través de convenios bilaterales y de los mercados laborales de Perú y Chile y reforzando las cláusulas contractuales ante la eventual pérdida de autorización administrativa.

2. Inteligencia Artificial en procesos de RRHH

El uso de Inteligencia Artificial en los procesos de Recursos Humanos se considera, desde el punto de vista normativo, un sistema de alto riesgo.

Esto implica que su utilización exige el cumplimiento de un marco jurídico estricto, alineado con el Reglamento Europeo de IA y con el Reglamento Europeo de Protección de Datos (la IA respira datos), que impone garantías específicas para proteger los derechos de las personas:

La normativa prohíbe expresamente el uso de IA en

determinados ámbitos de los Recursos Humanos, como la evaluación de emociones y los sistemas biométricos, incluido el reconocimiento facial.

La transparencia algorítmica adquiere un papel central para prevenir y evitar la discriminación algorítmica.

Además, la ley obliga a informar a la representación legal de los trabajadores y a los empleados sobre los sistemas de IA que influyan en decisiones laborales, explicando criterios, parámetros y finalidades de uso (art. 64 ET y art. 22 RGPD).

Desde ANDERSEN recomendamos que las compañías adopten con especial foco en RRHH políticas y una estructura de gobernanza de la IA.

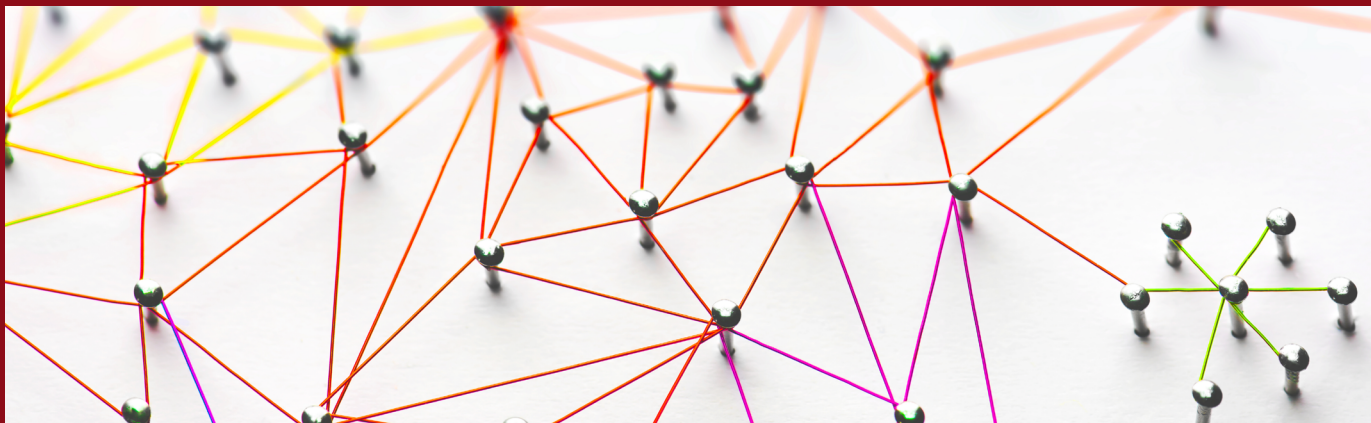
3. Tiempo de trabajo y registro digital de jornada

La regulación del tiempo de trabajo continúa endureciéndose, con un foco claro en el registro digital de jornada como herramienta de control y prueba que el Gobierno pretende regular en 2026 con un reglamento unilateral.

El nuevo Reglamento del registro incluye un contenido mínimo con 11 pautas incluyendo que incluye información sobre cada pausa o interrupción que no sea tiempo de trabajo efectivo; jornada presencial o a distancia; tipo de horas ordinarias, extraordinarias o complementarias; tiempos de espera y de disposición; interrupciones del disfrute de la desconexión; etc.

El registro será accesible en remoto por los trabajadores, la representación legal de los trabajadores y la Inspección de Trabajo.

El Reglamento supone una invasión flagrante del espacio de los convenios colectivos o de las políticas unilaterales de las empresas en materia de organización del registro e incluye contenidos que pueden ser claramente ilegales (ultra vires) por no contar con habilitación legal suficiente.



4. El despido y su laberinto legal

Según fuentes del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el número global de despidos registrados en 2024 en España fue de 643.681.

La normativa y la jurisprudencia han reforzado los derechos de los trabajadores, incorporando, por ejemplo, la audiencia previa como requisito obligatorio antes del despido disciplinario por conducta o rendimiento, según el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT y confirmado por el Tribunal Supremo (STS 18.11.2024).

Las consecuencias de este marco regulatorio y jurisprudencial en materia de despidos hacen que desde ANDERSEN nuestra recomendación sea respetar el derecho del trabajador a presentar alegaciones y elaborar pliegos de cargos y cartas robustas y muy documentadas con inclusión de hechos, cifras e indicadores que acrediten problemas de conducta o de rendimiento.

5. La Ley de Industria y su impacto laboral

Desde el punto de vista laboral, la ley introduce varias novedades que las empresas deben conocer y tener en cuenta:

- Preaviso de cierre de centros productivos: cualquier empresa que decida cerrar un centro industrial debe comunicarlo con al menos 9 meses de antelación.
- Mesas de reindustrialización.
- Obligación legal de mantener la actividad productiva y de las capacidades industriales y de empleos durante el mencionado periodo de 9 meses.

Nuestra recomendación desde ANDERSEN es vigilar tras la entrada en vigor de la normativa un estricto cumplimiento de la normativa de reindustrialización y abrir un periodo de consultas con documentación suficiente y buena fe.

6. Edadismo, prejubilaciones y gestión del talento senior

Los programas de prejubilaciones tienen su base legal en el artículo 49.1.a) o en el artículo 51 ET y se pueden activar superando discriminaciones o edadismo con base a dos palancas: la voluntariedad y la negociación con la parte social.

Asimismo 2026 será el año que alumbre una nueva modalidad de jubilación: la jubilación reversible.

En 2026 es probable que lleguen nuevos coeficientes reductores para la jubilación anticipada en actividades penosas o peligrosas que en perspectiva sectorial cuentan con casos de éxito en el trabajo marítimo; la minería; y el personal de vuelo y que son una referencia para nuevos sectores como la construcción; el transporte por carretera; y las camareras de piso en hostelería.

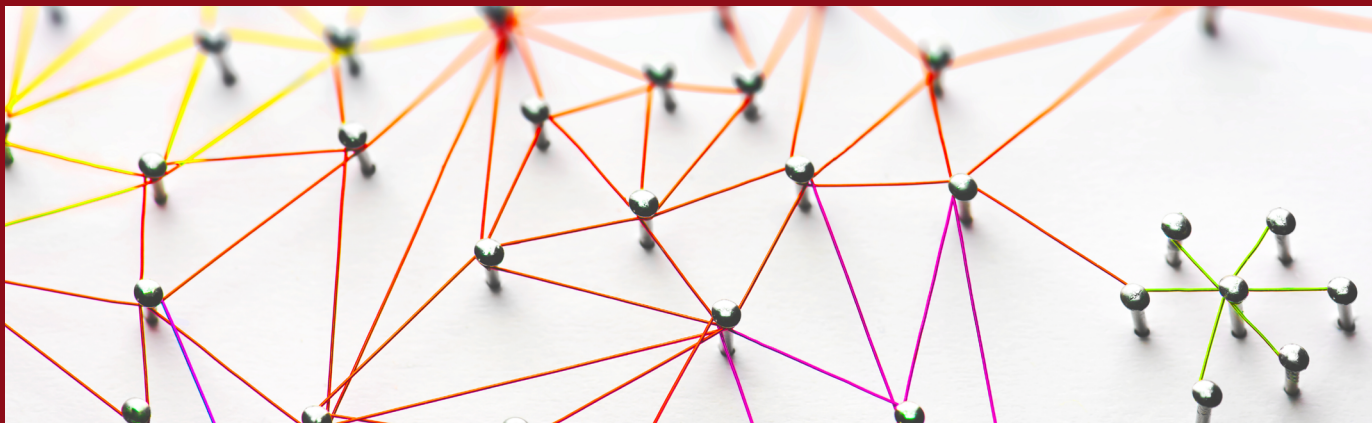
Desde ANDERSEN recomendamos activar las palancas de negociación y voluntariedad en los planes de prejubilaciones.

7. Salud laboral, absentismo y reforma legal

En 2026 se esperan cambios legales para mejorar la situación del absentismo al menos en una doble dirección: la regulación de las altas médicas progresivas en casos de recuperaciones de patologías médicas para permitir de manera selectiva la incapacidad temporal a tiempo parcial compatible con salario y la regulación de las propuestas de altas médicas por las Mutuas a confirmar en un plazo de 5 días por los Servicios Médicos del INSS.

Respecto a la Prevención de Riesgos Laborales (PRL), el nuevo marco legal en 2026 pondrá énfasis en que las empresas deben continuar considerando la salud mental y los riesgos psicosociales, así como la diversidad generacional y de género en la evaluación de riesgos.

Desde ANDERSEN nuestra recomendación es activar planes integrales de reducción del absentismo con un enfoque 360



8. Conciliación, nuevos permisos y transparencia retributiva

En 2026 se espera también la aprobación de nuevos permisos por fallecimiento (de 10 días o 2 días en función del familiar afectado); por cuidados paliativos (15 días) y por eutanasia (1 día).

La normativa en 2026 también exigirá avanzar hacia la transparencia retributiva para cumplir la directiva europea para reducir la brecha salarial de género a menos del 5% y ampliará los derechos de candidatos y trabajadores en materia salarial para garantizar la igualdad salarial en trabajos iguales y de igual valor y ampliará los plazos de prescripción para reclamaciones salariales a tres años.

Desde ANDERSEN, nuestra recomendación en 2026 es poner el foco en el cumplimiento de las nuevas obligaciones en materia de transparencia retributiva.

9. Negociación colectiva y VI AENC 2026-2028 y SMI para 2026

En España, la negociación colectiva enfrenta actualmente varios retos, entre ellos la disfunción de la prioridad aplicativa de los convenios autonómicos, que genera efectos concretos en el ámbito laboral.

Asimismo, 2026 será el año tras la sentencia del Tribunal Supremo (18.12.2025) de la adaptación de los convenios de empresa y sus tablas salariales a los convenios estatales de sector ya que el criterio es claro: una vez superado el periodo transitorio de la última reforma laboral (31.12.2022) el convenio colectivo de empresa no puede prevalecer sobre el sectorial en materia salarial, aunque continúe vigente.

También 2026 será el año de la apertura de negociación del VI Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (VI AENC) que deberá tener una vigencia de 2026 a 2028.

El SMI en 2026 crecerá un 3,1% adicional y se pretende eliminar en sede reglamentaria y, en su caso, con

participación de los agentes sociales en los convenios colectivos la absorción y compensación salarial para neutralizar el incremento del SMI.

En ANDERSEN recomendamos atender en las mesas de negociación los nuevos requerimientos legales para evitar textos que puedan tener problemas en el control final de legalidad.

10. Eficiencia procesal y nuevo litigio laboral

La Ley Orgánica 1/2025 de medidas de eficiencia del Servicio Público de Justicia introduce cambios significativos en la jurisdicción social y 2026 será el año de la consolidación de la práctica del nuevo litigio laboral con estas novedades:

- Señalamiento de los actos de conciliación y juicio de manera separada o sucesiva. Nueva conciliación anticipada.
- Pruebas: 10 días de antelación al acto del juicio en formato electrónico (excepciones).
- Sentencias orales: se dictará en presencia de las partes con cita de los hechos probados y la motivación pronunciada de viva voz por el juez y el fallo íntegro con expresión de su firmeza o de los recursos que procedan.

Desde ANDERSEN recomendamos adaptar la estrategia procesal a los nuevos cambios legales.

- Los nuevos sistemas de gestión de compliance laboral de acuerdo con norma UNE 19604 como factor estratégico

Los nuevos marcos regulatorios laborales en 2026 afectarán a los modelos organizativos, los costes laborales, la flexibilidad operativa y a los sistemas de gestión de compliance laboral (norma UNE 19604) que actuarán como verdaderos escudos antes inspecciones y litigios laborales.

Carlos de la Torre García
Socio en Andersen