



Andersen al día Novedades laborales

NORMATIVA

Real Decreto-Ley 7/2026, por el que se aprueba el Plan Integral frente a la Crisis en Oriente Medio

- > El pasado 21 de marzo, el BOE publicó el Real Decreto-ley 7/2026, de 20 de marzo, que establece el “Plan Integral de Respuesta a la Crisis de Oriente Medio”. Esta normativa introduce cambios laborales clave: restringe temporalmente el despido por causas objetivas o fuerza mayor en empresas que reciban ayudas directas, adelanta de 24 a 12 meses el plazo para implementar planes de movilidad sostenible, y condiciona el acceso a ciertas subvenciones públicas a la ejecución de estos planes.

En el caso de contratos fijos-discontinuos, las causas anteriormente mencionadas tampoco justificarán el fin del periodo de actividad ni la falta del llamamiento. En el caso de las cooperativas, las asambleas generales de éstas no podrán reducir, con carácter definitivo, el número de puestos de trabajo de la cooperativa o modificar la proporción de las cualificaciones profesionales del colectivo que integra la misma por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o en el supuesto de fuerza mayor.

Las anteriores medidas permanecerán vigentes hasta el 30 de junio de 2026

Proyecto de Ley del Estatuto de las Personas en Formación Práctica no Laboral en el ámbito de la empresa, o “Estatuto del Becario”

- > Con fecha 3 de marzo de 2026, el Consejo de ministros aprobó el Proyecto de Ley del Estatuto de las Personas en Formación Práctica no Laboral en el ámbito de la empresa. El objetivo del Proyecto de Ley es la delimitación de las actividades formativas de las puramente laborales, así como la determinación del estatuto jurídico de las personas durante el periodo en el que desarrollan su formación.

Según el Proyecto de Ley, se considerará que existe una relación laboral si la persona en prácticas sustituye las funciones de una persona trabajadora o cuando el itinerario formativo y la actividad desarrollada en la empresa no están vinculados.

Las empresas deberán firmar un acuerdo o un convenio de cooperación con el centro formativo autorizado que recoja, entre otros aspectos, la duración máxima de los periodos de prácticas laborales, los planes de formación individual y la designación de la persona tutora por la empresa que tendrá funciones de coordinación con la persona tutora del centro educativo.



Orden PJC/297/2026, de 30 de marzo, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2026.

> La Orden de cotización para el año 2026 introduce la actualización anual de las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, adaptándolos a la evolución del salario mínimo interprofesional y a los criterios de sostenibilidad del sistema. En este sentido, se fijan las nuevas bases máximas y mínimas de cotización en los distintos regímenes, manteniendo la estructura general del sistema pero ajustando cuantías para garantizar la suficiencia financiera.

Asimismo, la norma regula de forma detallada los tipos de cotización aplicables a contingencias comunes, profesionales, desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial, diferenciando en función del tipo de contrato y del régimen de encuadramiento del trabajador. Se mantiene la tendencia de reforzar el carácter contributivo del sistema, así como la adecuación de las cotizaciones a las distintas modalidades contractuales.

Por último, la Orden incorpora reglas específicas en materia de cotización en supuestos especiales, como contratos a tiempo parcial, situaciones de incapacidad temporal, pluriempleo o convenios especiales con la Seguridad Social. Estas previsiones buscan dotar de mayor seguridad jurídica y homogeneidad al sistema, clarificando criterios que venían siendo objeto de interpretación administrativa y judicial.

SENTENCIAS DE INTERÉS

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 702/2026, de 4 de febrero de 2026 (Rec. 251/2024). Flexibilidad en el inicio de los permisos del art. 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores

> Se analiza la determinación del momento inicial del disfrute de los permisos retribuidos previstos en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, en supuestos de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario. En particular, se cuestiona si la empresa puede imponer que dicho permiso deba iniciarse necesariamente el primer día laborable posterior al hecho causante.

El Tribunal Supremo rechaza esta interpretación restrictiva y concluye que no cabe imponer de forma automática dicho criterio. Se entiende que la finalidad del permiso exige atender a las circunstancias concretas del caso, permitiendo cierta flexibilidad en su inicio, siempre que se respete su conexión con el hecho causante y su función de asistencia o cuidado del familiar.

Asimismo, la sentencia confirma la doctrina sentada por la Audiencia Nacional en su sentencia de 12 de septiembre de 2024, consolidando un criterio jurisprudencial novedoso y de gran relevancia práctica. De este modo, se reconoce un margen de adaptación en el disfrute del permiso, evitando interpretaciones rígidas que puedan vaciar de contenido su finalidad protectora.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 686/2026, de 5 de febrero de 2026 (Rec. 236/2024). Las personas trabajadoras tienen derecho a disfrutar de la totalidad de los 5 días del artículo 37.3 b) ET, aunque hayan recibido alta hospitalaria previo a agotar los 5 días

> La cuestión controvertida se centra en determinar si el alta hospitalaria del familiar determina automáticamente la finalización del permiso retribuido de cinco días previsto en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores. El debate surge ante interpretaciones empresariales que limitaban el permiso a la duración estricta de la hospitalización.

El Tribunal Supremo establece de forma expresa que el alta hospitalaria no implica, por sí sola, la extinción del permiso. Se razona que el propio precepto contempla supuestos en los que, sin hospitalización, el familiar requiere reposo domiciliario, lo que evidencia que la finalidad del permiso no se agota con el ingreso hospitalario.

Además, se destaca que el alta hospitalaria no suele ir acompañada de un alta médica completa, siendo habitual la prescripción de reposo posterior. A ello se añade la dificultad probatoria para acreditar la persistencia de la gravedad del proceso, lo que refuerza la necesidad de una interpretación finalista del precepto que garantice el disfrute íntegro de los cinco días.



Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 663/2026, de 5 de febrero de 2026 (Rec. 252/2024). No es discriminatorio que las empresas permitan teletrabajar desde domicilios distintos en verano o Navidad solo a personal fuera de convenio

> La sentencia aborda si constituye una conducta discriminatoria que la empresa permita a determinados trabajadores, en concreto personal excluido del ámbito de aplicación del convenio colectivo, teletrabajar desde domicilios distintos durante periodos como verano o Navidad, sin extender dicha posibilidad al resto de la plantilla.

El Tribunal Supremo concluye que no concurre discriminación, al apreciar una justificación objetiva y razonable en el trato diferenciado. En particular, se valora que se trata de puestos de especial responsabilidad y flexibilidad, con funciones estratégicas o críticas dentro de la organización, lo que legitima un régimen distinto de prestación de servicios.

Asimismo, se subraya que la medida no afecta a derechos básicos del resto de trabajadores ni supone un perjuicio real para ellos, sino una mejora específica para un colectivo determinado. En este contexto, y al no tratarse de una condición sustancial ni de una medida con finalidad antisindical, no se vulnera el principio de igualdad.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 842/2026, de 12 de febrero de 2026 (Rec. 264/2024). Reducción de la prima en función de la duración de la incapacidad temporal

> En esta Sentencia se analiza la validez de una cláusula convencional que prevé la reducción proporcional de una prima o incentivo en función del tiempo de duración de una incapacidad temporal por contingencias comunes. La controversia radica en determinar si dicha minoración vulnera derechos del trabajador.

Se declara la validez de la cláusula al entender que la prima tiene naturaleza incentivadora y está vinculada a la efectiva prestación de servicios.

En este sentido, resulta coherente que su cuantía se vea reducida proporcionalmente en situaciones de ausencia prolongada, especialmente en un contexto de lucha contra el absentismo laboral.

Finalmente, el Tribunal precisa que dicha regla de proporcionalidad debe aplicarse en todo caso, incluso cuando el trabajador haya prestado servicios durante un periodo inferior al de referencia (por ejemplo, tres meses). En tales supuestos, se reconoce el derecho a percibir la parte proporcional correspondiente, reforzando así el principio de proporcionalidad retributiva.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 1091/2026, de 25 de febrero 2026 (Rec. 4628/2024). La Tesorería General de la Seguridad Social no debe asumir el convenio especial en un despido colectivo si la empresa incumple y el trabajador no lo solicita en plazo

> La sentencia examina el alcance de las obligaciones en relación con el convenio especial a la Seguridad Social previsto en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores en el marco de un despido colectivo. En particular, se analiza si la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) debe asumir dicho convenio en caso de incumplimiento empresarial.

El Tribunal Supremo determina que la obligación principal corresponde a la empresa durante la tramitación del despido colectivo, siendo ésta quien debe promover y suscribir el convenio especial. No obstante, en caso de incumplimiento, el trabajador dispone de un plazo de seis meses para solicitarlo, sin que dicha solicitud tenga carácter obligatorio.

Asimismo, la Sala concluye que la TGSS no tiene obligación de actuar de oficio ni de asumir responsabilidad por la falta de suscripción del convenio. Su función se limita a la gestión una vez que el convenio ha sido formalmente solicitado, descartando cualquier deber de iniciativa o suplencia frente a la inactividad de empresa o trabajador.



Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 719/2026, de 16 de febrero de 2026 (Rec. 4923/2024). Se produce una sucesión de empresas cuando un notario se traslada a un nuevo destino y se hace cargo de una parte sustancial de la plantilla en número y competencias

> El Tribunal Supremo analiza si se produce sucesión de empresa en el supuesto de traslado de un notario a un nuevo destino cuando este asume una parte sustancial de la plantilla anterior, tanto en número como en funciones. La cuestión se centra en determinar la continuidad de las relaciones laborales.

El Tribunal Supremo afirma que concurre sucesión de empresa cuando se mantiene una unidad productiva funcional mediante la incorporación relevante de trabajadores que desempeñan funciones esenciales. En consecuencia, se entiende que la relación laboral continúa vigente, manteniéndose los derechos y obligaciones existentes.

Finalmente, se establece que, en estos supuestos, no es válido pactar un nuevo periodo de prueba conforme al artículo 14.1 ET. Dicha cláusula se considera nula, al haberse ya superado el periodo de prueba en la relación originaria, incluso aunque exista un cambio de destino o una aparente nueva contratación, evitando así fraudes en la continuidad del vínculo laboral.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 194/2026, de 25 de febrero de 2026 (Rec. 561/2024). Pacto de no competencia poscontractual nulo y efectos sobre la devolución de cantidades percibidas

> La Sentencia analiza un supuesto en el que un pacto de no competencia poscontractual es declarado nulo, planteándose si el trabajador debe devolver las cantidades percibidas como compensación vinculada a dicho pacto. El Tribunal Supremo parte de la aplicación preferente del artículo 9.1 del Estatuto de los Trabajadores, que regula la nulidad parcial de las cláusulas contractuales contrarias a derecho, frente al régimen general del Código Civil.

En este contexto, el Alto Tribunal destaca que la compensación vinculada al pacto de no competencia puede tener naturaleza salarial cuando se integra en la retribución ordinaria del trabajador. En tales casos,

no procede su restitución automática, ya que dichas cantidades retribuyen efectivamente la prestación de servicios y no constituyen una indemnización autónoma. Además, se subraya que cualquier devolución debe respetar el principio de proporcionalidad.

Finalmente, la sentencia concluye que, al tratarse de una cláusula ambigua redactada por la empresa, no puede perjudicar al trabajador. En consecuencia, no procede la devolución de las cantidades percibidas como salario, aun cuando el pacto de no competencia haya sido incumplido, consolidando así una interpretación protectora del trabajador en supuestos de nulidad contractual.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 281/2026, de 16 de marzo de 2026 (Rec. 4506/2024). Compatibilidad entre indemnización por despido improcedente y compensación por falta de preaviso en alta dirección

> Esta Sentencia se centra en analizar si, en una relación de alta dirección, el trabajador tiene derecho a percibir simultáneamente la indemnización por despido improcedente y la indemnización pactada por falta de preaviso. El Tribunal Supremo afirma que ambas indemnizaciones son compatibles cuando así se haya pactado contractualmente, incluso si existe una cláusula que aparentemente excluye el preaviso en caso de despido.

El Alto Tribunal razona que permitir al empresario evitar el preaviso mediante la simple alegación de un despido sin causa supondría un fraude de ley y un abuso de derecho, prohibidos por el ordenamiento jurídico. Por ello, interpreta restrictivamente las cláusulas que excluyen el preaviso, entendiendo que solo operan en supuestos de despido procedente con causa real y suficiente.

En consecuencia, cuando el despido es declarado improcedente y la empresa opta por la indemnización en lugar de la readmisión, surge el derecho del alto directivo a percibir también la compensación por falta de preaviso. De este modo, se refuerza la protección contractual del trabajador y se evita que la empresa eluda obligaciones pactadas mediante decisiones extintivas injustificadas.

Contacto equipo Laboral de Andersen

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



EL COMENTARIO DEL MES

EL ESCUDO SOCIAL INTRODUCIDO POR EL REAL DECRETO-LEY 7/2026, DE 20 DE MARZO

El comúnmente conocido como “escudo social contra la guerra de Irán”, ratificado en el Congreso el pasado día 26 de marzo, tiene como objetivo amortiguar el impacto inmediato de la crisis energética y reorientar el tejido productivo hacia un modelo más sostenible.

Con un coste estimado de 5.000 millones de euros, el plan combina rebajas fiscales, ayudas directas y un sistema de condicionalidad que afecta de forma directa a las empresas.

En el plano social, se establecen descuentos extraordinarios del bono social eléctrico, eleva a 50 euros la ayuda mínima por beneficiario del bono social térmico, aprueba un suplemento de crédito de 90 millones de euros para reforzarlo, y mantiene hasta el 31 de diciembre de 2026 la garantía de suministro de agua y energía para consumidores vulnerables.

En cuanto a temas económicos se refiere, la norma contiene medidas de alivio para la actividad económica, con incidencia directa en autónomos y pequeñas empresas.

Por ejemplo, hasta el 31 de diciembre de 2026, los puntos de suministro eléctrico de autónomos dados de alta en el RETA o régimen asimilable y de empresas podrán solicitar cambios de potencia contratada en términos más flexibles.

Asimismo, el artículo 6 permite, también con carácter excepcional, flexibilizar los contratos de suministro de gas natural, incluyendo expresamente a los puntos de suministro titularidad de autónomos, que podrán pedir modificaciones del caudal, cambios de peaje o incluso la suspensión temporal del contrato sin coste, dentro de los límites fijados por la norma.

Por otro lado, autoriza una línea de “reavales” de hasta 2.000 millones de euros para autónomos y pymes del transporte de mercancías por carretera vinculada a tarjetas de combustible, con solicitudes posibles hasta el 30 de junio de 2026. Además, establece una ayuda extraordinaria de 0,20 euros por litro de gasóleo para determinados operadores del transporte por carretera y amplía la financiación agraria y pesquera.

Estas decisiones buscan contener la inflación energética y proteger tanto a consumidores como a actividades económicas intensivas en consumo energético.

Como contrapartida a todo ello, y en cuanto al área socio laboral se refiere, se concreta una prohibición de despedir por parte de las empresas que reciban ayudas directas.

En concreto, estas empresas no podrán recurrir, hasta el 30 de junio de 2026, a despidos por fuerza mayor ni por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de la situación. Esto implica que no podrán alegar caída de ingresos, incremento de costes o dificultades operativas relacionadas con la crisis para justificar extinciones de contratos.

El régimen sancionador refuerza esta limitación. El incumplimiento de la prohibición implica no solo la obligación de devolver las ayudas recibidas, sino también la nulidad del despido.

Además, la norma amplía esta protección a supuestos específicos. En los contratos fijos-discontinuos, se prohíbe utilizar estas causas para finalizar el periodo de actividad o evitar el llamamiento. Asimismo, las cooperativas no podrán reducir plantilla ni modificar su estructura profesional alegando motivos vinculados a la crisis, lo que extiende el alcance de la medida más allá del empleo tradicional.



Junto a ello, la norma adelanta la implantación de los planes de movilidad sostenible al trabajo. La reforma del artículo 26 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de movilidad sostenible, reduce de veinticuatro a doce meses el plazo para que empresas y entidades del sector público dispongan de estos planes en los centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno. Su contenido deberá incluir, entre otras cuestiones, medidas de movilidad activa, transporte colectivo, movilidad de bajas emisiones, soluciones compartidas o colaborativas, facilidades para vehículos de cero emisiones, teletrabajo cuando sea posible y actuaciones de seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al trabajo.

Por otro lado, el artículo 64 añade una consecuencia específica para las empresas obligadas a tener esos planes cuando, además, sean beneficiarias de ayudas directas previstas en el Real Decreto-ley: si incumplen la obligación de disponer de plan de movilidad sostenible al trabajo, deberán reintegrar las ayudas recibidas.

Finalmente, la disposición final duodécima declara ampliables en 2026 determinados créditos vinculados a la Seguridad Social, entre ellos los destinados a complementos de pensiones mínimas, prestaciones no contributivas, protección familiar e ingreso mínimo vital.

Eduardo López
Associate en Andersen