



Andersen al día Novedades laborales

NORMATIVA

Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social.

> Esta norma fue publicada en el Boletín Oficial del Estado de 9 de abril de 2026, y por medio de ella se actualiza el marco jurídico de cooperativas, empresas de inserción y entidades de economía social, con un foco en aspectos laborales, antifraude, igualdad y contratación pública.

La ley entró en vigor el día 10 de abril de 2026, con diversos regímenes transitorios, y modifica la Ley de Cooperativas, Ley de Empresas de Inserción, la Ley de Economía Social y la Ley sobre Régimen Fiscal de las Cooperativas.

En este sentido, y en el marco de esta ley, se crea la figura de la «empresa social» — entidad con finalidad social que destina al menos el 95% de sus resultados a sus fines y accede a los beneficios de la economía social — y se impone al Ministerio de Trabajo la obligación de presentar, en seis meses, una propuesta normativa para promover la transformación de empresas convencionales en cooperativas, sociedades laborales u otras formas de economía social.

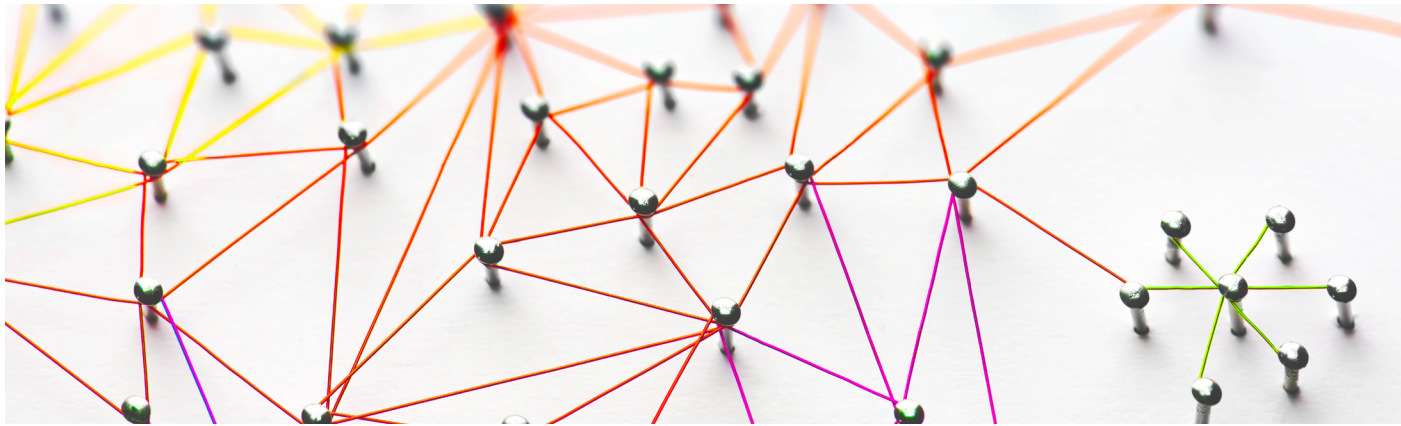
Las principales novedades que introduce esta norma son las siguientes:

- Cooperativas de trabajo asociado: la ley presenta cambios de calado en la Ley 27/1999 de Cooperativas, especialmente relevantes para cooperativas de trabajo asociado y empresas que subcontratan con ellas, adoptando asimismo un lenguaje inclusivo.

Los cambios más destacados tienen que ver con el derecho de admisión a la condición de socio y asimilación a trabajadores asalariados, la constitución de una Comisión de Igualdad para las cooperativas con 50 o más personas socias, o un plan de igualdad específico para cooperativas de trabajo asociado, aplicable exclusivamente a las personas socias trabajadoras.

- Empresas de inserción: la Ley 1/2026 revisa la Ley 44/2007, reforzando el componente social de las empresas de inserción y redefiniendo parte de su marco laboral. Es interesante destacar que las empresas de inserción existentes disponen de un año para adaptarse, y los contratos vigentes se regirán por la normativa aplicable en el momento de su celebración.

- Contratación pública y reserva de contratos: la ley modifica la disposición adicional 4.ª de la LCSP, fijando porcentajes mínimos de reserva de contratos para centros especiales de empleo de iniciativa social y empresas de inserción.



SENTENCIAS DE INTERÉS

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 1582/2026, de 14 de abril de 2026 (Rec. 3188/2025).

- > Esta sentencia analiza si la entrada de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, acompañada por la Policía Nacional, en el domicilio social de una empresa sin autorización judicial ni consentimiento del titular, vulnera el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio. El caso se origina tras la irrupción en una nave industrial que era simultáneamente centro de trabajo y domicilio social, sin que se realizara registro ni incautación de documentos.

El Tribunal concluye que la mera entrada en un domicilio protegido constitucionalmente, incluso sin registro, requiere autorización judicial previa. Considera que el derecho del artículo 18.2 de la Constitución Española protege también a las personas jurídicas y que no puede condicionarse su vulneración a la existencia de actuaciones posteriores. En consecuencia, estima el recurso, anula la sentencia previa y declara que la actuación administrativa constituyó una vía de hecho y vulneró dicho derecho fundamental.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 1464/2026, de 24 de marzo de 2026 (Rec. 13/2025). La nómina debe cumplir las exigencias de claridad y transparencia.

- > La sentencia resuelve el recurso de casación interpuesto por Grupo Renfe contra la sentencia de la Audiencia Nacional que estimó la demanda de conflicto colectivo presentada por el sindicato ALFERRO.

El litigio se centraba en determinar si el modelo de nómina utilizado por el Grupo Renfe cumplía las exigencias de claridad y transparencia previstas en el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El Tribunal confirma que, aunque la empresa identificaba los conceptos retributivos, el sistema no detallaba adecuadamente los elementos necesarios para comprender el cálculo de determinadas percepciones salariales variables, atrasos e incidencias (como incapacidad temporal, huelgas o licencias sin sueldo), ni especificaba con precisión los periodos de devengo o los días efectivamente

abonados, lo que impedía al trabajador comprobar correctamente la liquidación salarial.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 290/2026, de 24 de marzo de 2026 (Rec. 249/2025). Nulidad del despido colectivo por comunicación extemporánea del inicio del período de consultas a la autoridad laboral y por vulneración del derecho de información de la representación legal de los trabajadores.

- > La sentencia desestima el recurso de Cruz Roja Española y confirma la nulidad de su despido colectivo, al considerar que la empresa incumplió garantías esenciales del procedimiento.

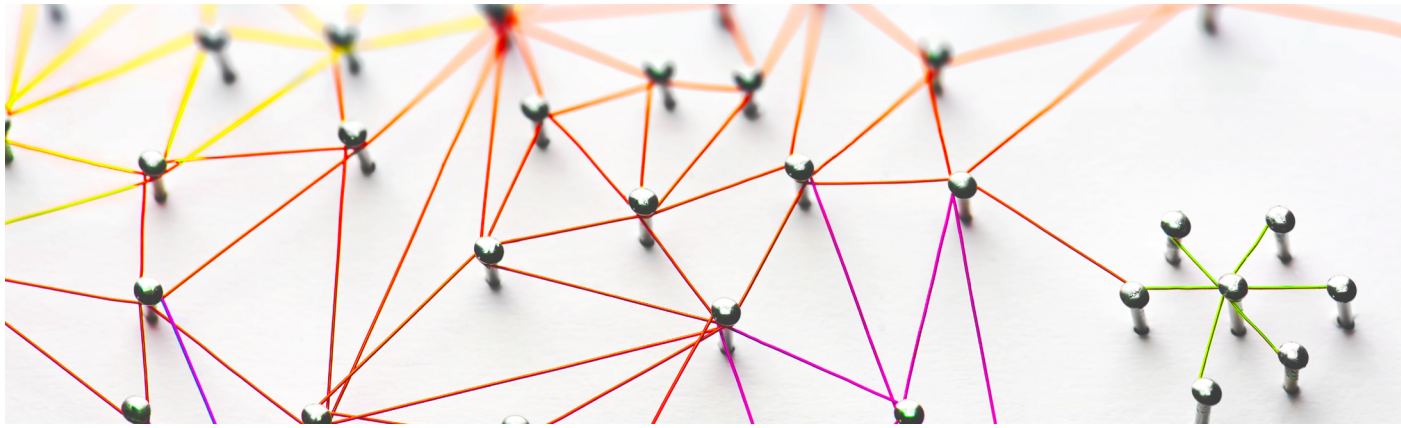
Debido a que, por un lado, comunicó de forma extemporánea el inicio del período de consultas a la autoridad laboral, impidiendo que esta ejerciera su función de control y mediación. Por otro lado, vulneró el derecho de información de los representantes de los trabajadores al aportar documentación masiva, desordenada y sin explicación suficiente, dificultando una negociación real y efectiva.

En consecuencia, se ratifica la decisión previa de la Audiencia Nacional que obliga a la readmisión de los trabajadores afectados.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 1363/2026, de 11 de marzo de 2026 (Rec. 1726/2025). Nulidad de la cláusula de jubilación forzosa en contrato individual por discriminación por edad.

- > La sentencia analiza el recurso interpuesto por la Autoridad Portuaria de Vigo en relación con la extinción del contrato de un trabajador al alcanzar la edad de jubilación.

El caso gira en torno a si la cláusula contractual que establecía la jubilación obligatoria, inicialmente a los 65 años, luego ajustada a 67 años, era válida o si constituía un despido nulo por discriminación por edad. Mientras que en instancia se consideró procedente la extinción del contrato, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia revocó esa decisión y declaró nulo el despido, al entender que no existía justificación objetiva y razonable para imponer la jubilación forzosa al trabajador, especialmente al estar fuera del ámbito del convenio colectivo.



El Tribunal Supremo confirma la sentencia del Tribunal Superior de Justicia y concluye que la cláusula de jubilación forzosa pactada individualmente en el contrato es nula por discriminatoria. Señala que, a diferencia de las cláusulas previstas en convenios colectivos las cuales pueden ser válidas si cumplen ciertos requisitos como vinculación a políticas de empleo, en este caso no existía tal justificación ni referencia expresa suficiente.

Por ello, la extinción del contrato se califica como despido nulo, con las consecuencias legales correspondientes, incluyendo la readmisión del trabajador y el abono de salarios de tramitación, además de la imposición de costas a la entidad demandada.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 235/2026, de 10 de marzo de 2026 (Rec.4575/2023). El proceso de conflicto colectivo interrumpe la prescripción de la acción individual de tutela de derechos fundamentales en la que se reclama una indemnización por daños morales, cuando existe relación de conexidad con el objeto del conflicto colectivo.

> La sentencia analiza si la interposición de un conflicto colectivo interrumpe la prescripción de una acción individual de tutela de derechos fundamentales, concluyendo que sí lo hace cuando existe conexión entre ambos procesos.

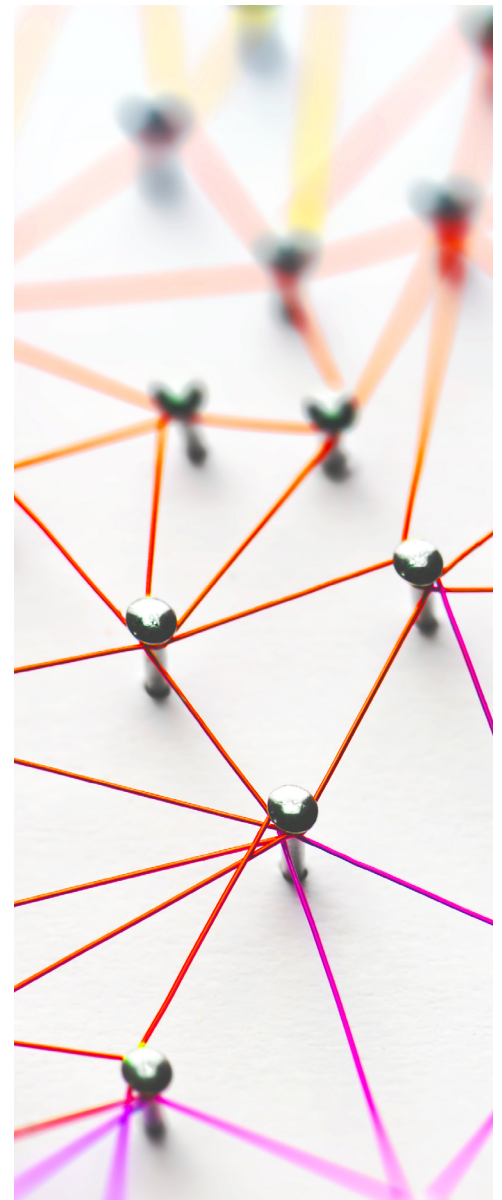
El caso guarda relación con una trabajadora del Ayuntamiento de Sevilla que reclamaba vulneración del derecho a la igualdad retributiva por no aplicársele el convenio colectivo, obteniendo inicialmente una indemnización por daño moral. El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía había declarado prescrita la acción, pero el Tribunal Supremo corrige este criterio y establece que el conflicto colectivo previo interrumpió el plazo de prescripción, ya que abordaba la misma cuestión de fondo (la discriminación salarial de trabajadores temporales).

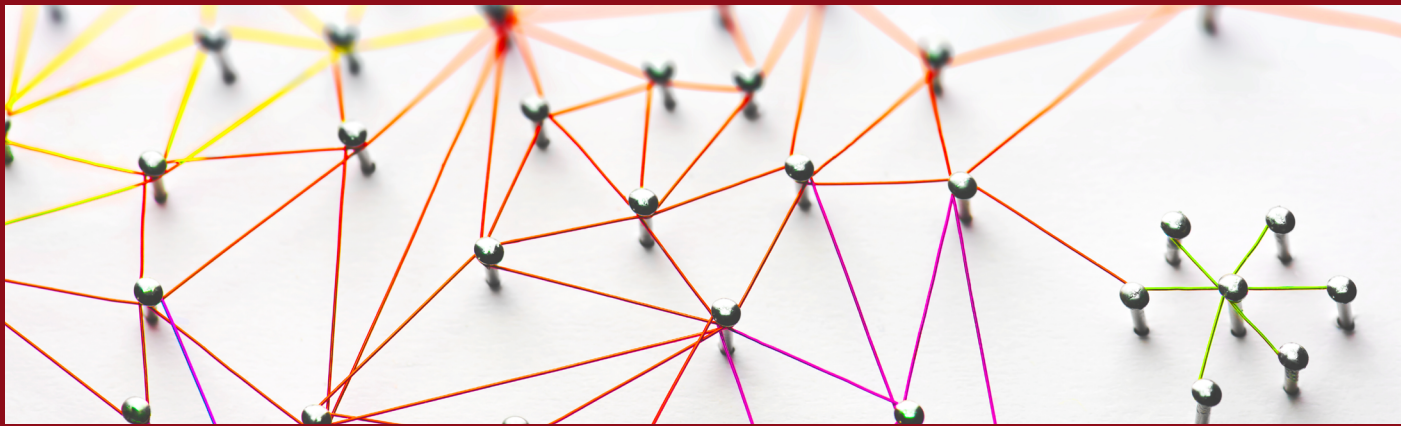
En consecuencia, estima el recurso de la trabajadora, anula la sentencia del TSJ y confirma la resolución inicial que reconocía la vulneración del derecho fundamental.

Contacto equipo Laboral de Andersen

[Victoria Caldevilla](#), Socia en Andersen

[Germán Martínez](#), Socio en Andersen





EL COMENTARIO DEL MES

LA NULIDAD DEL DESPIDO. NUEVA REALIDAD ESTRATÉGICA PARA LAS DECISIONES EMPRESARIALES

El Derecho laboral español está viviendo una transformación silenciosa, pero profunda, que afecta directamente a la forma en que las empresas toman decisiones.

Desde que en el año 2012 se suprimieran los salarios de tramitación para los despidos improcedentes, el foco del riesgo jurídico se centraba en determinar si un despido era procedente o improcedente, asumiendo que, en el peor de los casos, la consecuencia sería el pago de una indemnización.

Sin embargo, ese marco se ha quedado corto frente a la realidad actual. Hoy, el verdadero riesgo no es tanto pagar más o menos, sino que la decisión empresarial sea declarada nula, con la consiguiente obligación de readmitir al trabajador, abonar los salarios de tramitación y asumir un impacto organizativo y reputacional que muchas veces no se había previsto.

Este cambio no responde únicamente a una modificación radical de las normas, sino a una evolución en la interpretación judicial de las mismas. Los tribunales españoles, apoyados en buena medida por la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, han ido reforzando la protección de los derechos de las personas trabajadoras y ampliando los supuestos en los que una decisión extintiva empresarial pueda considerarse nula. En España, esta tendencia ha sido asumida por el legislador, que ha ido incluyendo nuevos supuestos protegidos con la condición extintiva de nulidad y que ha sido aceptada y desarrollada por el Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional, generando un escenario en el que la empresa, ya no solo debe actuar conforme a la legalidad formal, sino también demostrar que su decisión es razonable, proporcionada y ajena a cualquier vulneración de derechos.

Uno de los ámbitos donde este riesgo se ha hecho más evidente es el de la salud y la incapacidad temporal. La conocida sentencia del caso “Daouidi

vs Bootes Plus”, marcó un punto de inflexión, al abrir la puerta a considerar determinadas situaciones de baja médica como equiparables a discapacidad, lo que activa la protección frente a la discriminación. A partir de ahí, la jurisprudencia española ha ido consolidando la idea de que despedir a un trabajador en situación de incapacidad temporal puede derivar en nulidad si existe una conexión, aunque sea indiciaria, entre la decisión empresarial y su estado de salud. Esto obliga a las empresas a extremar la cautela, ya que en muchos casos la carga de la prueba se invierte y es la propia empresa la que debe acreditar que su decisión es completamente ajena a esa circunstancia.

La problemática se extiende también al ámbito de la discriminación indirecta, un terreno particularmente complejo porque no requiere una intención explícita de discriminar. Basta con que una medida aparentemente neutra tenga un impacto negativo desproporcionado sobre un colectivo determinado para que pueda ser cuestionada, lo que en medidas extintivas podría derivar también en nulidad de los despidos. Aquí, los tribunales están aplicando un estándar cada vez más exigente, obligando a las empresas a analizar no solo la legalidad de la medida, sino también sus efectos reales. Esto introduce un nivel de sofisticación adicional en la toma de decisiones, ya que no es suficiente con diseñar medidas generales, sino que es necesario anticipar cómo pueden afectar en la práctica a distintos perfiles de trabajadores y si la medida puede tener la consideración de discriminatoria a los efectos de los criterios de selección y/o de las causas objetivas que se pretenden implementar.

Uno de los cambios producidos recientemente y que ya está generando una protección específica es el derecho a la indemnidad derivado de la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, que en su Disposición Adicional tercera protege a las personas trabajadoras en incluso a sus familiares de hasta segundo grado, con la garantía de indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir



por la realización de cualquier actuación o reclamación directa o a través de los representantes de los trabajadores. La reciente Sentencia nº148/2025 del Tribunal Constitucional, de 9 de septiembre de 2025, declaró la nulidad del despido de un trabajador por haber acudido al presidente del Comité de Empresa para la reclamación de un derecho. El carácter genérico de la legislación en cuanto a esta protección y el derecho a la indemnidad, no hacen sino confirmar una tendencia judicial y legislativa de dar mayor libertad interpretativa a los juzgados a la hora de determinar si concurren o no circunstancias vulneradoras del derecho a la indemnidad, generando una situación de incertidumbre que debe tratar de analizarse con mucha cautela por las empresa previamente a la decisión de cualquier extinción.

En paralelo, el uso de herramientas digitales en el entorno laboral ha abierto un nuevo frente de riesgo. La posibilidad de utilizar correos electrónicos, sistemas de mensajería o herramientas de monitorización como base para decisiones disciplinarias ha sido objeto de múltiples pronunciamientos judiciales. El Tribunal Constitucional y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos han establecido criterios claros en materia de privacidad y control empresarial, exigiendo que el trabajador haya sido informado previamente, que exista una finalidad legítima y que la medida sea proporcional. Cuando estos requisitos no se cumplen, el riesgo de nulidad es elevado, incluso aunque la conducta del trabajador pudiera justificar una sanción desde un punto de vista material, debiendo el empresario analizar si el uso de esas herramientas digitales es viable y no es abusivo o intrusivo.

Todo ello pone de manifiesto que el problema ya no es exclusivamente jurídico, sino estratégico. Las decisiones empresariales en materia laboral han dejado de ser un ámbito donde basta con cumplir la norma de forma formal. Hoy es imprescindible poder demostrar que se ha realizado un análisis previo, que se han valorado alternativas y que la medida

adoptada es la más adecuada dentro de las posibles. En este contexto, la documentación interna adquiere un papel clave, ya que muchas decisiones no fracasan por ser incorrectas, sino por no poder acreditarse adecuadamente en sede judicial.

En definitiva, los tribunales están exigiendo un estándar más alto de justificación, proporcionalidad y trazabilidad. Esto implica que las empresas deben integrar el análisis laboral en fases tempranas de la toma de decisiones y no limitarlo a una revisión posterior.

La conclusión es clara. El incremento del riesgo de nulidad no es una tendencia pasajera, sino el reflejo de un cambio estructural en el equilibrio entre empresa y trabajador. El margen de discrecionalidad empresarial se está reduciendo, mientras aumenta la exigencia de rigor en cada decisión y aumenta el margen discrecional de los juzgados derivados del carácter cada vez más genérico de las protecciones. En este nuevo escenario, ya no basta con tomar decisiones correctas, sino que es imprescindible tomarlas de forma que puedan ser defendidas jurídicamente, porque, en la práctica, la diferencia entre una decisión válida y una nula no siempre está en lo que se decide, sino en cómo se ha llegado a esa decisión.

Fernando Beltrán
Socio