



Andersen al día Novedades laborales

NORMATIVA

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

- > La Ley 1/2026, de 8 de abril, introduce cambios relevantes en el régimen jurídico de las sociedades cooperativas, con especial atención a la igualdad entre mujeres y hombres y a la modernización de su funcionamiento interno.

En materia de igualdad, la norma obliga a las cooperativas y a sus estructuras asociativas a garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos sus órganos. Asimismo, éstas deberán adoptar medidas de igualdad orientadas específicamente a favorecer la conciliación corresponsable de la vida familiar, personal y laboral. La ley también refuerza los planes de igualdad en el ámbito cooperativo y abre la posibilidad de constituir una Comisión de Igualdad en aquellas cooperativas que así lo prevean en sus estatutos.

Resolución de 31 de marzo de 2026, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se actualizan los módulos económicos para el cálculo de los costes financiados de la actividad formativa del ámbito laboral inherente al contrato de formación en alternancia

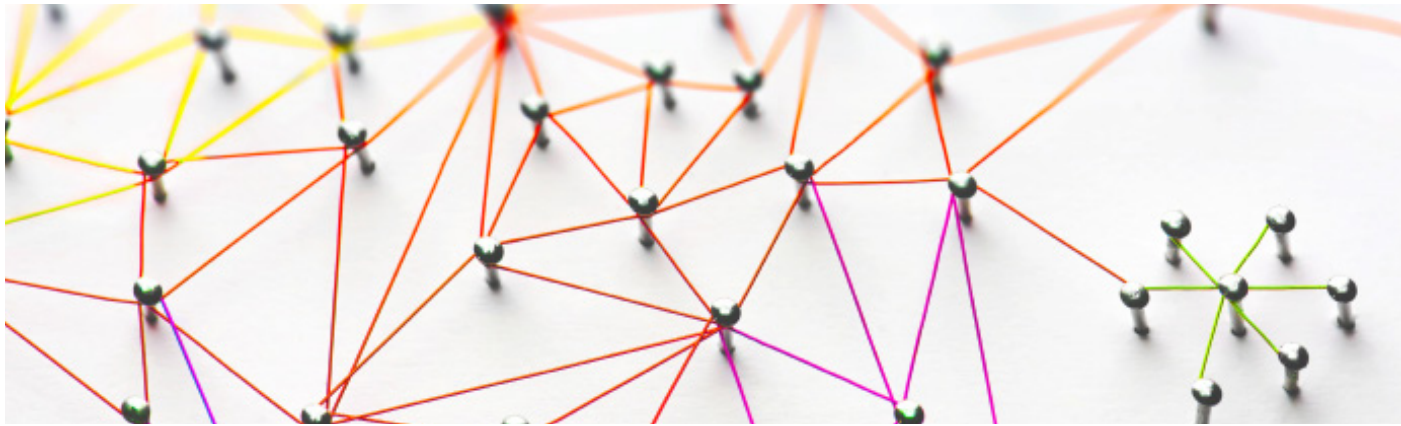
- > La Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal ha actualizado los módulos económicos que sirven de base para calcular los costes de formación financiados a través del contrato de formación en alternancia.

Hasta ahora, los costes financiados se calculaban a razón de 8 euros por hora y participante en la modalidad presencial, y de 5 euros en la modalidad a distancia o teleformación. Por medio de esta actualización, esas cuantías pasan a ser de 10,1 euros por hora y participante en la modalidad presencial y de 6,3 euros en la modalidad a distancia o teleformación.

Reglamento (UE) 2026/1139 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2026 por el que se modifica el Reglamento (UE) 2021/691 en lo que respecta al apoyo a los trabajadores afectados por un despido inminente en empresas en proceso de reestructuración

- > La Unión Europea ha ampliado el ámbito de actuación del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG) para permitir que sus recursos lleguen a los trabajadores antes de que se produzca el despido, y no solo después.

Hasta ahora, el FEAG financiaba medidas de apoyo (formación, orientación laboral, ayudas a la recolocación) una vez que los trabajadores ya habían sido despedidos. La novedad es que, a partir de este Reglamento, esas mismas medidas podrán ponerse en marcha desde la fase previa al despido, cuando exista un proyecto de despido colectivo en una empresa en proceso de reestructuración, incluso antes de que los contratos se extingan. El objetivo es que las personas afectadas adquieran las capacidades necesarias para desempeñar una función diferente en su empresa actual o para acceder a otro empleo, facilitando así una transición más ordenada y reduciendo el período



de desempleo efectivo. El Reglamento entró en vigor el 21 de mayo de 2026, al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea, en virtud de lo dispuesto en el artículo 2 del mismo.

Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo, por el que se regula el régimen jurídico de la jubilación flexible y otros aspectos comunes a las modalidades de compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo, y se modifica el régimen de la jubilación demorada.

> El Real Decreto 416/2026 modifica el régimen de la jubilación flexible con el objetivo de incentivar el acceso a esta modalidad y facilitar la compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo.

La norma permite compatibilizar la pensión con un trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial, siempre que la jornada se sitúe entre el 33% y el 80 % de la jornada de una persona trabajadora comparable a tiempo completo. También se permite la compatibilidad con una actividad por cuenta propia. En este caso, la persona pensionista no podrá haber estado de alta como autónoma en los tres años anteriores al hecho causante de la pensión.

La cuantía de la pensión se reduce en proporción a la jornada realizada. No obstante, el real decreto introduce incentivos para quienes accedan a la jubilación flexible al menos al menos seis meses después de la jubilación. En estos casos, la pensión compatible podrá incrementarse en un 15 % o en un 25 %, según el porcentaje de jornada trabajada.

Cuando la compatibilidad se realiza con una actividad por cuenta propia, la persona pensionista percibirá el 25 % de la pensión.

Asimismo, el real decreto también regula obligaciones de comunicación a la Seguridad Social, el régimen de incompatibilidades y determinados aspectos comunes aplicables a las distintas modalidades que permiten compatibilizar pensión y trabajo.

Por último, el real decreto modifica el régimen del complemento económico por jubilación demorada mediante cambios en la regulación de la denominada “opción mixta” de cobro del complemento.

[Acceder a la Nota Laboral Completa](#)

SENTENCIAS DE INTERÉS

Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) nº62/2026, de 6 de abril de 2026 (Rec. 2/2026). Es lícito introducir una cláusula de recuperación proporcional de jornada en la jubilación parcial con jornada concentrada

> La Audiencia Nacional analiza la validez de una cláusula utilizada en los contratos de personas trabajadoras que acceden a la jubilación parcial y concentran toda su jornada anual en determinados meses del año. La cláusula establecía que, si durante ese periodo de prestación efectiva se producía una situación de incapacidad temporal o el disfrute de un permiso o licencia, las horas no trabajadas debían recuperarse posteriormente de forma proporcional.

La demanda, presentada por UGT y apoyada por CC.OO., sostenía que esta medida podía resultar discriminatoria por vincular consecuencias laborales a situaciones de enfermedad o al ejercicio de permisos retribuidos.

La Audiencia Nacional rechaza esta interpretación y declara válido el pacto. La sentencia recuerda que la normativa permite que, en los supuestos de jubilación parcial, la jornada pueda concentrarse mediante acuerdos individuales o colectivos, incluso limitando la prestación efectiva de servicios a determinados meses del año.

Asimismo, la Sala considera que la recuperación proporcional de la jornada no supone un trato menos favorable para quienes se encuentran en situación de baja médica o disfrutan de permisos. Por el contrario, entiende que esta medida busca mantener el equilibrio entre el tiempo de trabajo efectivamente realizado, el salario percibido y las cotizaciones, evitando que la coincidencia de una baja o permiso con el periodo de trabajo concentrado genere una ventaja desproporcionada respecto de quienes prestan servicios de forma efectiva durante todo el periodo previsto.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº372/2026 de 15 de abril de 2026, (Rec. 674/2025). La falta de registro horario no acredita automáticamente todas las horas extraordinarias reclamadas.



> El Tribunal Supremo ha analizado el impacto que tiene la ausencia de un registro completo de jornada cuando un trabajador reclama el pago de horas extraordinarias. El caso se refería a un empleado de una carnicería que sostenía haber trabajado por encima de su jornada habitual y reclamaba una compensación económica por ello. La empresa no disponía de un registro horario completo, aunque reconoció la existencia de un exceso limitado de jornada y aceptó abonar 1.000 euros como compensación por horas extraordinarias.

La cuestión principal era determinar si la falta de un registro adecuado implica, por sí sola, que deban considerarse acreditadas todas las horas extraordinarias reclamadas por el trabajador.

El Tribunal Supremo concluye que no existe una inversión automática de la carga de la prueba. La sentencia diferencia entre dos situaciones: por un lado, aquellos puestos con horarios variables o difíciles de prever y, por otro, aquellos en los que existe un horario fijo y conocido por ambas partes.

En los casos de horarios irregulares, la ausencia de un registro horario cobra una especial importancia, ya que es el principal medio para acreditar el tiempo de trabajo realmente realizado. Sin embargo, cuando existe un horario previamente establecido, el trabajador debe aportar indicios que permitan demostrar que ese horario no se cumplía y que realmente se produjeron excesos de jornada.

En este supuesto, el trabajador no aportó pruebas o indicios suficientes que respaldaran sus alegaciones, por lo que el Tribunal Supremo confirma la desestimación de su reclamación.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 435/2026, de 22 de abril de 2026 (Rec. 5194/2024). El embarazo y la garantía de indemnidad pueden alegarse en la demanda, aunque no consten en la “papeleta” de conciliación

> El Tribunal Supremo analiza si una trabajadora puede introducir en la demanda nuevas causas de nulidad del despido que no hubieran sido incluidas previamente en la “papeleta” de conciliación. En el supuesto analizado, la trabajadora incorporó en la demanda la nulidad del despido por razón de embarazo y por vulneración de la garantía de indemnidad derivada de una denuncia por acoso sexual presentada ante la

Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).

El Tribunal Supremo analiza si una trabajadora puede incluir en su demanda nuevas causas para solicitar la nulidad de su despido cuando dichas causas no constaban en la papeleta de conciliación.

En el caso analizado, la trabajadora había solicitado en su papeleta de conciliación la declaración de nulidad del despido de forma genérica. Sin embargo, al presentar posteriormente la demanda, incluyó por primera vez dos argumentos concretos: la nulidad del despido por encontrarse embarazada en el momento del cese y la vulneración de la denominada “garantía de indemnidad”, esto es, la protección frente a represalias empresariales que ampara a quienes han ejercido acciones en defensa de sus derechos, en este caso, la presentación de una denuncia por acoso sexual ante la ITSS.

El Tribunal Supremo concluye que la incorporación de estos nuevos argumentos en la demanda no supone una variación sustancial respecto de lo planteado en la conciliación previa, y que, por tanto, no impide al Juzgado entrar a valorar dichas pretensiones. En este sentido, razona que la empresa conoció con suficiente antelación los hechos y fundamentos invocados, disponiendo de la posibilidad de articular adecuadamente su defensa, por lo que no puede apreciarse indefensión.

Como consecuencia de lo anterior, el Tribunal Supremo anula la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que había desestimado íntegramente la demanda de la trabajadora por apreciar incongruencia entre la papeleta de conciliación y la demanda, y devuelve las actuaciones a dicho tribunal para que dicte una nueva resolución en la que, descartando esa incongruencia, entre a resolver el fondo del recurso interpuesto por la empresa.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº443/2026, de 22 de abril de 2026 (Rec. 126/2025). El permiso de cinco días por cuidado de un familiar hospitalizado no se extingue con el alta hospitalaria si persiste el reposo domiciliario, aunque el convenio vincule su disfrute a la duración del hecho causante.



> La sentencia analiza si el permiso retribuido de cinco días por hospitalización de un familiar se extingue con el alta hospitalaria o si, por el contrario, puede disfrutarse hasta completar los cinco días cuando se prescribe reposo domiciliario.

La empresa sostenía que el permiso solo debía mantenerse mientras durara la hospitalización, conforme a una interpretación estricta del convenio colectivo aplicable. En cambio, la demanda de conflicto colectivo defendía que el permiso debía mantenerse si el familiar seguía precisando reposo y cuidados en su domicilio.

El Tribunal Supremo reitera su doctrina consolidada: el alta hospitalaria no conlleva de forma automática la extinción o finalización del permiso si no va acompañada de la correspondiente alta médica. El alta hospitalaria significa únicamente que el paciente ya no necesita estar ingresado en el centro hospitalario, pero no excluye que precise cuidados en su domicilio y tratamiento ambulatorio.

La clave, por tanto, no es si el familiar ha recibido el alta hospitalaria, sino si, una vez producida ésta, no se ha producido también el alta médica y se ha prescrito reposo domiciliario porque el paciente sigue necesitando cuidados y no está todavía curado. Esta distinción que puede resultar sutil, pero tiene consecuencias prácticas relevantes, refleja una realidad muy habitual: normalmente, el alta hospitalaria no va acompañada del alta médica, ya que la atención sanitaria continúa en el domicilio del paciente.

En consecuencia, el Tribunal Supremo desestima el recurso interpuesto por la empresa y confirma la sentencia que declaraba el derecho de los trabajadores a disfrutar de la totalidad del permiso de cinco días cuando, tras el alta hospitalaria, no se hayan agotado dichos días y se haya prescrito reposo domiciliario al familiar o persona conviviente.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 444/2026, de 23 de abril de 2026 (Rec. 2505/2024). El infarto sufrido por una trabajadora en modalidad de teletrabajo es considerado accidente laboral al no haber acreditado la empresa que se produjera fuera del tiempo de trabajo.

> El Tribunal Supremo ha declarado accidente de trabajo el fallecimiento por infarto de una trabajadora ocurrido en su domicilio durante una jornada de teletrabajo. La resolución sienta doctrina sobre cómo opera la presunción de laboralidad en el ámbito del trabajo a distancia y qué corresponde probar a cada parte.

La normativa laboral establece que toda lesión sufrida por el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo se presume accidente de trabajo. En el denominado régimen o modalidad de teletrabajo, el domicilio del trabajador tiene la consideración de lugar de trabajo, por lo que la controversia se traslada a otro elemento: determinar si el accidente ocurrió o no dentro del horario laboral.

En el caso analizado, la trabajadora falleció en torno a las 15:00 horas. Tenía jornada flexible y la pausa para comer no estaba fijada de antemano, por lo que no era posible saber con certeza si en ese momento estaba trabajando o descansando. La empresa no aportó el registro de control horario que habría permitido acreditarlo.

El Tribunal es claro al respecto: corresponde a la empresa y, en su caso, a la mutua, demostrar que el accidente se produjo fuera del tiempo de trabajo. Si no se aporta esa prueba, la presunción de laboralidad opera a favor del trabajador. El registro horario no es, por tanto, una mera obligación formal: es el instrumento que permite a la empresa defender su posición ante situaciones como la analizada.

Al no haberse probado esa circunstancia, y existir indicios suficientes de que seguía trabajando, el Tribunal Supremo concluye que el fallecimiento debe calificarse como accidente de trabajo.



Contacto equipo Laboral de Andersen

[Victoria Caldevilla](#), Socia de Andersen

[Germán Martínez](#), Socio de Andersen



EL COMENTARIO DEL MES

EL SOLAPAMIENTO ENTRE FESTIVOS Y DESCANSO SEMANAL TRAS LA SENTENCIA DE LA AUDIENCIA NACIONAL DE 19 DE MAYO DE 2026: EXTENSION DE LA DOCTRINA DEL “CASO ZARA” Y CUESTIONES TODAVÍA ABIERTAS

La reciente Sentencia de la Audiencia Nacional nº 88/2026, de 19 de mayo de 2026, ha reabierto el debate sobre el tratamiento de los festivos que coincidan con el descanso semanal.

El litigio surge en el ámbito del Convenio Colectivo estatal del sector de Contact Center. La práctica controvertida afectaba principalmente a trabajadores con prestación de servicios de lunes a viernes y descanso habitual en sábado y domingo. Cuando un festivo coincidía con sábado, las empresas venían entendiendo que dicho festivo quedaba ya disfrutado sin reconocer descanso adicional alguno.

Las organizaciones sindicales impugnaron esta interpretación, sosteniendo que el descanso semanal y festivo responden a realidades jurídicas distintas.

La Audiencia Nacional acoge sustancialmente esta tesis y concluye que los festivos que coincidan con el descanso semanal se han de considerar no disfrutados y deben ser compensados, pues no cabe el solapamiento del descanso semanal con tales festivos.

Hasta ahora, el Tribunal Supremo ya había reconocido el derecho a la compensación de los festivos solapados con el descanso semanal, pero lo había hecho en supuestos muy específicos, siendo reseñable su Sentencia de 30 de abril de 2025, conocida como el “caso Zara”.

En la referida sentencia, el Tribunal Supremo partía de supuestos de trabajo de lunes a domingo con descansos rotativo, lo que dejaba abierta la duda sobre si la misma regla resultaba aplicable al supuesto más habitual de quienes prestan servicios de lunes a viernes y descansan de forma fija el sábado y el domingo.

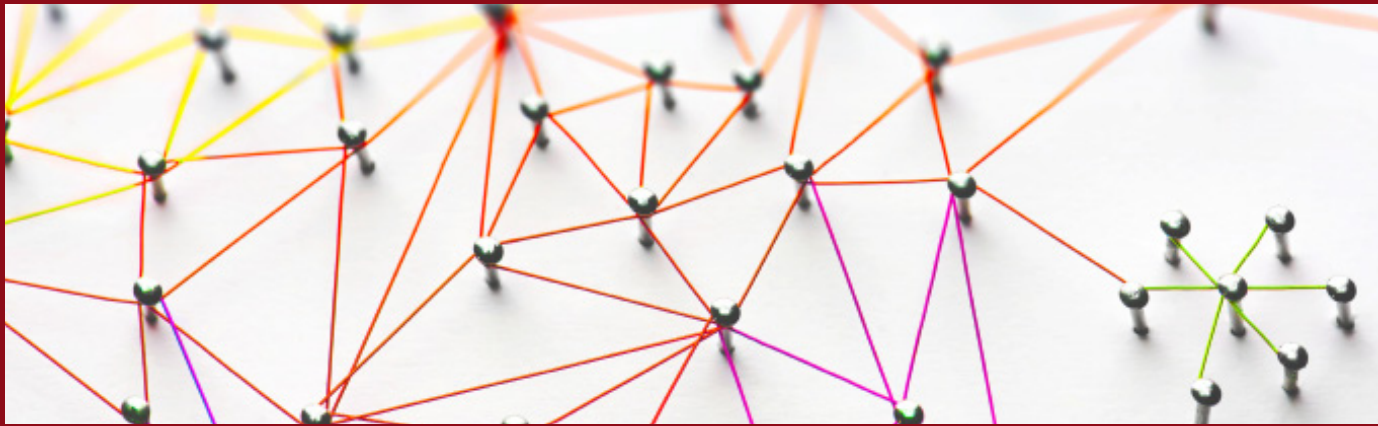
La sentencia de la Audiencia Nacional resuelve esta cuestión y considera aplicable esta misma doctrina a los trabajadores con descanso ordinario fijo en sábado.

La Audiencia Nacional se ampara esencialmente en la doctrina fijada por el Tribunal Supremo, según la cual el descanso semanal (artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores) y los festivos laborales (artículo 37.2 de dicha norma) responden a finalidades distintas —el primero, a la protección de la salud laboral; el segundo, a la celebración de fechas de relevancia cívica o religiosa— así como en el principio de igualdad de trato, por lo que no pueden neutralizarse entre sí.

Sobre tales antecedentes y al amparo de las previsiones convencionales del convenio del sector de Contact Center, la sentencia de la Audiencia Nacional declara el derecho de todas las personas trabajadoras del sector afectadas por el conflicto a que los días festivos laborales no sean neutralizados por el descanso semanal, reconociéndose la obligación empresarial de conceder un día adicional de descanso efectivo cuando se produzca el solapamiento. Asimismo, establece que habrá de disfrutarse en un periodo no superior a catorce días, y determina la obligación de las empresas del sector de compensar los festivos disfrutados con efectos retroactivos desde el periodo no prescrito.

La sentencia no es firme, por lo que habrá que esperar a la resolución definitiva del conflicto por el Tribunal Supremo. No obstante, claramente extiende la doctrina de este Tribunal en supuestos de trabajo con turnicidad y descansos rotativos, a trabajadores con descanso fijo en sábado y domingo.

Sin embargo, la resolución deja abiertas importantes cuestiones interpretativas, entre ellas: ¿Debe extenderse su aplicación a otros sectores?



Aunque la sentencia se dicta en el marco de un conflicto colectivo circunscrito al sector de Contact Center, resulta razonable entender que su doctrina, en relación con la imposibilidad de solapar descanso semanal y festivo sin compensación, resultaría aplicable a otros sectores, en la medida en que su fundamentación jurídica descansa fundamentalmente en la interpretación del Estatuto de los Trabajadores y la doctrina del Tribunal Supremo que resultaría de aplicación general.

No obstante, no cabe una aplicación automática y generalizada, sino que habrá que analizar las particularidades de cada caso y, en concreto, la regulación específica del convenio colectivo, del sistema de cómputo anual de la jornada y de la forma en que la empresa haya configurado el calendario laboral.

¿Debe compensarse el día de descanso en un periodo de catorce días?

Uno de los aspectos más llamativos de la sentencia es la referencia a que la compensación del festivo debe disfrutarse en un plazo no superior a catorce días. La sentencia acoge la pretensión contenida en la demanda del sindicato CC.OO., si bien expresamente reconoce que no existe norma que lo imponga. La sentencia justifica este plazo señalando que, dado que los festivos son conocidos desde el inicio de cada año, no tendría sentido que las empresas pudieran demorar indefinidamente la compensación a su criterio y por un periodo indeterminado.

Parece difícil sostener que la obligación de compensar necesariamente dentro de dicho plazo resulte aplicable a cualquier sector o convenio.

¿Debe compensarse mediante descanso o mediante retribución?

La sentencia parece orientarse claramente hacia una compensación en tiempo de descanso y no económica. Sin embargo, tampoco en este punto esta previsión puede extrapolarse automáticamente a cualquier sector y deberá analizarse las particularidades de cada caso.

¿Cuáles son las consecuencias en relación con el calendario laboral negociado y la jornada anual?

La cuestión probablemente más compleja es la articulación práctica de esta doctrina en las empresas, dejando la sentencia numerosos interrogantes abiertos, ya que no resuelve cómo debe proyectarse con los calendarios laborales negociados, ni con la jornada anual.

Esta sentencia de la Audiencia Nacional supone sin duda un importante avance en la protección del disfrute efectivo de los festivos y consolida una tendencia jurisprudencial favorable a diferenciar claramente entre descanso semanal y festivo. Sin embargo, mantiene abiertas cuestiones esenciales que generarán una importante litigiosidad.

Silvia Vázquez Inchausti
Socia en Andersen