



Andersen al día Novedades laborales

NORMATIVA

Acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de junio de 2026, por el que se aprueban las medidas y planes de actuación con motivo del periodo estival del año 2026.

- El Consejo de Ministros ha aprobado las medidas laborales previstas para el verano de 2026, dirigidas especialmente a proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras frente a los episodios de altas temperaturas.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ("INSST") pondrá en marcha una campaña informativa destinada a empresas y trabajadores, mientras que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ("ITSS") desarrollará campañas específicas de vigilancia, coordinadas con las comunidades autónomas.

Las actuaciones se intensificarán en los sectores con mayor exposición al calor, como la agricultura, la construcción y otras actividades especialmente afectadas durante el periodo estival, priorizándose también las denuncias relacionadas con situaciones de estrés térmico.

La ITSS enviará comunicaciones electrónicas a las empresas para informarles sobre la normativa de obligado cumplimiento y las medidas preventivas necesarias frente a la exposición al calor, acompañadas de materiales técnicos elaborados por el INSST sobre los riesgos laborales derivados o agravados por el cambio climático. Asimismo, se reforzará la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones

de alta y cotización a la Seguridad Social y de la normativa relativa al empleo de personas extranjeras, especialmente en los sectores que incrementan su actividad durante el verano, como la agricultura, la hostelería y el comercio.

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.

- En el Boletín Oficial del Estado de 28 de mayo de 2026 se publicó el Real Decreto 416/2026, que establece una nueva regulación de la jubilación flexible y entrará en vigor el próximo día 28 de agosto. La norma permite compatibilizar una pensión de jubilación ya reconocida con un trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial, cuya jornada deberá situarse entre el 33 % y el 80 % de la correspondiente a una persona trabajadora a tiempo completo comparable. También permite realizar una actividad por cuenta propia, siempre que la persona pensionista no hubiera estado de alta como trabajadora autónoma durante los tres (3) años inmediatamente anteriores al reconocimiento de la pensión.

Cuando se realice un trabajo por cuenta ajena, la pensión se reducirá en proporción inversa a la jornada desarrollada. No obstante, si la actividad se inicia por primera vez al menos seis (6) meses después de haber causado derecho a la pensión, su importe podrá incrementarse en un 25 % para jornadas de



entre el 55 % y el 80 %, o en un 15 % para jornadas de entre el 33 % y menos del 55 %. En el caso del trabajo por cuenta propia, se percibirá el 25 % de la pensión. La persona pensionista deberá comunicar previamente el inicio de la actividad y posteriormente cualquier modificación de la jornada o el cese, ya que la falta de comunicación podrá dar lugar al reintegro de las cantidades indebidamente percibidas y a las sanciones correspondientes.

Resolución de 8 de mayo de 2026, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el proceso de autoevaluación y certificación de la formación en materia preventiva realizada por las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

> En el Boletín Oficial del Estado de 15 de mayo de 2026 se publicó la Resolución de 8 de mayo de 2026, que establece las actividades formativas, el sistema de autoevaluación y el procedimiento de certificación de la formación preventiva de las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar. La formación se desarrollará a través de la plataforma “eFundae” y comprenderá siete (7) ámbitos: tareas de limpieza; preparación y servicio de comidas y bebidas; conducción de vehículos; cuidado de personas; trabajo nocturno o en régimen interno; trato con mascotas; y trabajos de jardinería.

La actividad formativa contará con controles periódicos de seguimiento destinados a comprobar los resultados del aprendizaje. Las personas que realicen, al menos, el 75 % de dichos controles podrán obtener un certificado de participación, mientras que aquellas que, además, superen positivamente el 75 % de las evaluaciones tendrán derecho a un diploma de aprovechamiento. Tanto el certificado como el diploma estarán disponibles en la plataforma “eFundae”, y la resolución produce efectos desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

SENTENCIAS DE INTERÉS

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias – Las Palmas de Gran Canaria - (Sala de lo Social) nº 848/2026, de 11 de junio de 2026 (Rec. 156/2026). No puede exigirse revelar la enfermedad concreta de un bebé cuando un informe médico acredita la necesidad de cuidados

> El Tribunal Superior de Justicia de Canarias reconoce el derecho de una trabajadora al permiso retribuido del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores para cuidar de su hijo lactante de quince (15) meses. La trabajadora había aportado un informe del servicio público de salud que señalaba que el menor necesitaba cuidados maternos durante tres (3) días, pero la empresa denegó el permiso porque el documento no especificaba la enfermedad ni su gravedad.

El Tribunal considera suficiente la acreditación médica de la necesidad efectiva de cuidados y rechaza que pueda exigirse a la trabajadora revelar datos concretos sobre la salud del menor, al tratarse de información especialmente protegida. Además, interpreta el permiso con perspectiva de género y de infancia, atendiendo a la especial vulnerabilidad de un bebé y al interés superior del menor.

La sentencia concluye que la negativa empresarial vulneró el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo de la trabajadora y, por asociación, el del menor. En consecuencia, declara la nulidad de la decisión, reconoce íntegramente la licencia solicitada y condena a la empresa a reintegrar a la trabajadora la suma de 84,12 euros descontada de su nómina, además de abonarle una indemnización de 1.500 euros y otros 1.500 euros a su hijo por los daños morales ocasionados.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 516/2026 de 28 de mayo 2026 (Rec. 155/2025). La prima de asistencia no se devenga durante la incapacidad temporal.

> El Tribunal Supremo resuelve la controversia sobre el derecho de los trabajadores a cobrar la prima de asistencia cuando se ausentan por un permiso



retribuido, fallecimiento de familiar, hospitalización, cumplimiento de un deber inexcusable, exámenes prenatales, entre otros, o cuando se encuentran en situación de incapacidad temporal.

La sentencia establece dos (2) criterios claros. En primer lugar, la prima de asistencia es un concepto salarial ligado a la actividad ordinaria y, por tanto, debe abonarse íntegramente durante los permisos que la ley configura como retribuidos. Ningún convenio colectivo puede disponer lo contrario. En segundo lugar, durante la incapacidad temporal, tanto por enfermedad común como por accidente de trabajo, el contrato queda en suspenso y no se devenga esta prima.

A resultas de lo dispuesto en esta sentencia, cabe concluir que las empresas deben revisar su política retributiva durante los permisos legales para asegurarse de que todos los conceptos salariales vinculados a la actividad ordinaria se siguen abonando durante esas ausencias, con independencia de lo que establezca el convenio colectivo aplicable.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 513/2026, de 27 de mayo de 2026 (Rec. 123/2025). El permiso retribuido absorbe la guardia completa del día en que se disfruta.

> La sentencia resuelve un conflicto sobre cómo se computan los permisos retribuidos cuando el trabajador que los disfruta tiene asignada ese día una guardia de 12 a 24 horas. La práctica habitual de imputar solo ocho (8) horas al permiso y exigir la recuperación o dejar sin retribución el resto de la jornada es declarada contraria al convenio colectivo.

El Tribunal concluye que, cuando el convenio colectivo reconoce un permiso por días sin establecer una equivalencia horaria, cada día de permiso comprende la totalidad de la jornada de trabajo prevista, aunque se trate de una guardia de hasta veinticuatro (24) horas. Una interpretación contraria convertiría parcialmente el permiso en no retribuido e impediría que cumpliera su finalidad.

En este caso, la única excepción serían los días de libre disposición, ya que el convenio colectivo aplicable establece expresamente que cada uno equivale a una jornada ordinaria de ocho (8) horas.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 491/2026, de 20 de mayo 2026 (Rec. 124/2025). Es nula la cláusula contractual que permite cambiar la jornada por necesidades de organización.

> El Tribunal Supremo ha declarado nula una cláusula muy extendida en determinados modelos de contrato de trabajo, consistente en reservarse la empresa la facultad de alterar la jornada «por necesidades de organización», con el único límite de respetar la jornada máxima legal y convencional.

La sentencia determina que esta cláusula es nula porque permite modificar la jornada una condición sustancial de trabajo sin seguir el procedimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que exige comunicación, periodo de consultas y, en su caso, acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Al reservarse la empresa ese margen de manera unilateral y sin sujeción a dicho procedimiento, la cláusula no resulta válida.

El Tribunal Supremo recuerda que esta doctrina ya había sido aplicada a fórmulas similares referidas a «las necesidades del servicio» y la extiende ahora a las que utilizan el término «necesidades organizativas». En consecuencia, las empresas deben revisar sus modelos contractuales y eliminar cualquier cláusula que permita la modificación de la jornada por fuera del cauce legal establecido.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 441/2026, de 22 de abril de 2026 (Rec. 73/2025). Es nula la imposición de una plataforma digital deficiente como canal único con Recursos Humanos.

> El Tribunal Supremo confirma la nulidad de la decisión de una empresa de implantar una plataforma digital como vía exclusiva para que los trabajadores comunicaran partes de baja, justificantes de ausencia, excedencias, anticipos y solicitudes similares al departamento de Recursos Humanos, deshabilitando el correo electrónico y los canales presenciales que venían utilizando hasta ese momento.



La Sentencia reconoce que la empresa puede implementar herramientas digitales en ejercicio de su poder de dirección y organización, e incluso convertirlas en el canal principal. Lo que no permite es imponerlas como canal único cuando presentan deficiencias acreditadas: en este caso, las personas trabajadoras no podían adjuntar documentación directamente desde los ordenadores del centro de trabajo, debían recurrir al teléfono personal de su responsable para subir archivos, y el tiempo medio de respuesta del sistema era de 14 a 17 días, incompatible con la inmediatez que ciertos permisos y solicitudes requieren.

El Tribunal recuerda que en ocasiones anteriores sí ha admitido la sustitución de canales tradicionales por herramientas digitales, pero únicamente cuando había quedado acreditada su superior funcionalidad y fácil accesibilidad. Cuando la herramienta impuesta es menos eficaz que los medios que sustituye, el poder de dirección no puede operar como cobertura para restringir los derechos de los trabajadores.

Por consiguiente, las empresas que estén considerando digitalizar o centralizar las vías de comunicación interna deben asegurarse de que la herramienta implantada sea realmente accesible, funcional y permita gestionar con la celeridad necesaria todo tipo de solicitudes, antes de suprimir los canales tradicionales.

Las empresas contratistas quedaban así limitadas esencialmente a proporcionar mano de obra y vehículos, mientras que el poder efectivo de dirección y control correspondía a la empresa principal.

No obstante, el Tribunal estima parcialmente el recurso respecto de la cuantía de la sanción. Considera que las contrataciones efectuadas con distintas empresas no constituyen infracciones independientes, sino una única infracción continuada, al responder todas ellas a un mismo modelo de gestión empresarial previamente diseñado. En consecuencia, mantiene la calificación de la conducta como infracción muy grave por cesión ilegal, pero reduce la multa impuesta de 185.800 a 50.000 euros, atendiendo a la persistencia de la conducta y al elevado número de trabajadores afectados.



Contacto equipo Laboral de Andersen

[Victoria Caldevilla](#), Socia de Andersen

[Germán Martínez](#), Socio de Andersen

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 331/2026, de 27 de marzo de 2026 (Rec. 231/2024). La dirección efectiva sobre la subcontrata revela una cesión ilegal de personas trabajadoras.

> El Tribunal Supremo confirma la existencia de cesión ilegal respecto de los repartidores contratados por distintas empresas colaboradoras. Aunque las subcontratistas aportaban los vehículos, gestionaban las vacaciones y ejercían formalmente el poder disciplinario, era la empresa principal quien organizaba realmente la prestación: asignaba los paquetes y las rutas, impartía la formación, facilitaba el uniforme y las herramientas de trabajo y transmitía las instrucciones mediante dispositivos electrónicos que permitían controlar en tiempo real la actividad y ubicación de cada repartidor.



EL COMENTARIO DEL MES

LA DIRECTIVA EUROPEA DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA: LA NORMA QUE CAMBIARÁ LA CULTURA DE COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES EN LA EMPRESA.

La denominada Directiva de transparencia retributiva de la Unión Europea (Directiva UE 2023/970, de 10 de mayo de 2023) es la norma europea de referencia que refuerza la aplicación del principio de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

La Directiva, cuyo plazo de transposición ha vencido el pasado día 7 de junio, crea nuevas obligaciones laborales para las empresas en materia de transparencia previa al empleo y durante la vigencia del contrato de trabajo, y supone un reto jurídico y organizativo de gran calado para las empresas.

Durante años, las compañías han gestionado las retribuciones como una “caja negra”, en la que los salarios eran un secreto muy bien guardado y se mantenían incólumes diferencias invisibles hacia dentro y hacia fuera. La transparencia cambia completamente esta situación. Sin embargo, la transparencia no significa la publicidad de los salarios de manera individual, sino un cambio de paradigma con nuevas obligaciones para garantizar la equidad salarial. La transparencia no es publicidad sin límites y eso resulta importante desde el punto de vista jurídico y organizativa y en las relaciones sindicales.

Por otro lado, la transparencia no implica uniformidad. Las empresas podrán seguir pagando salarios distintos a sus trabajadores. Sin embargo, tendrá que hacer un esfuerzo explicativo para aportar criterios neutros y objetivos basados en las competencias, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo y, si procede, cualquier otro factor que sea pertinente para el puesto o empleo específico.

Finalmente, la transparencia también será un proyecto de arquitectura de valoración de puestos y definición de políticas retributivas, así como un proyecto de “compliance” en materia de salarios, en los que serán importantes los informes jurídicos de cumplimiento en materia de salarios.

Las 10 claves jurídicas de la Directiva que deben tener en cuenta las empresas, a la espera de la aprobación de la norma española de transposición, son las siguientes:

Clave 1: Objeto (artículo 1). La Directiva establece requisitos mínimos para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres consagrado en el artículo 157 del Tratado Fundacional de la Unión Europea, en particular mediante la transparencia retributiva y otros mecanismos de cumplimiento. La transparencia retributiva es, por tanto, un medio para conseguir un fin que, en último término, es reforzar el principio de igualdad de retribución y de no discriminación retributiva entre mujeres y hombres.

Clave 2: Ámbito de aplicación (artículo 2). La Directiva se aplica a los empleadores del sector privado y público y a todos los trabajadores que tengan un contrato de trabajo y a los solicitantes de empleo (candidatos).



Clave 3: Mismo trabajo y trabajo de igual valor (artículo 4). La Directiva dispone que los Estados Miembros adoptarán las medidas necesarias para asegurar que los empleadores dispongan de estructuras retributivas que garanticen la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, a través de herramientas y metodologías analíticas que permitan sistemas de evaluación y clasificación neutros con respecto al género que excluyan toda discriminación retributiva por razón de género.

Clave 4. Derecho a la información retributiva (artículo 7). La Directiva crea un nuevo derecho de todos los trabajadores a solicitar y recibir por escrito su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo para las categorías de los trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo. Los empleadores deberán facilitar esa información en un plazo razonable, y en cualquier caso en un plazo de dos (2) meses a contar desde la fecha en que se cursó la solicitud.

Clave 5. Brecha retributiva entre trabajadores y trabajadoras (artículo 9). La Directiva establece de manera detallada la información sobre la brecha retributiva de género, incluyendo los componentes complementarios o variables; mediana; mediana en los componentes complementarios o variables; la proporción de trabajadores y trabajadoras que reciben componentes complementarios o variables; la proporción de trabajadores en cada cuartil de la banda retributiva; y por categorías de trabajadores, desglosado por salario o sueldo base ordinario y componentes complementarios o variables. Dicha información será obligatoria para empresas de más de 250 trabajadores a más tardar el día 7 de junio de 2027 y posteriormente cada año.

Clave 6. Evaluación retributiva conjunta (artículo 10). Los empleadores deberán realizar una evaluación retributiva conjunta con los representantes de los trabajadores cuando se cumplan las siguientes tres (3) condiciones: (i) que la información presentada en relación con las retribuciones demuestre la existencia de una diferencia en el nivel retributivo medio de las trabajadoras y de los trabajadores de al menos un 5% en cualquier categoría; (ii) que el empleador no haya justificado esa diferencia del 5% sobre la base de criterios objetivos y neutros; y (iii) que el empleador no haya subsanado esa diferencia injustificada en los seis (6) meses siguientes de presentación de la información de retribuciones.

Clave 7. Protección de datos salariales (artículo 12). La Directiva dispone que los Estados Miembros podrán decidir cuando la divulgación de información retributiva dé lugar a una divulgación directa o indirecta de la retribución de un trabajador identificable, que solo tengan acceso a dicha información los representantes, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o el organismo de fomento de la igualdad.

Clave 8. Derecho a indemnización y procedimientos en nombre de los trabajadores (artículos 15 y 16). Los trabajadores que hayan sufrido perjuicios por la infracción de derechos y obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución podrán solicitar en los tribunales una reparación íntegra no sujeta a ningún límite máximo fijado previamente. Además, la directiva regula las demandas colectivas que encierran el potencial de destapar la discriminación sistemática y dar visibilidad a la igualdad de retribución y a la igualdad de género en el conjunto de la sociedad.



Clave 9. Inversión de la carga de la prueba (artículo 18). En caso de que los trabajadores trasladen en un tribunal hechos que permitan presumir una discriminación indirecta o indirecta en relación a la retribución disfrutarán de la ventaja procesal de la inversión de la carga de la prueba, debiendo las empresas acreditar que no se ha producido la discriminación alegada por indicios.

Clave 10. Prescripción (artículo 21). La Directiva dispone un plazo de prescripción de tres (3) años, en lugar del plazo de un (1) año previsto en la normativa española, para la interposición de demandas en materia de reclamación de diferencias salariales por discriminación en periodo no prescrito.

Desde ANDERSEN consideramos que, cuando menos, las empresas deberían ir preparando la siguiente información derivada de la transparencia retributiva prevista en la Directiva: (i) relación de puestos de trabajo y valoración; (ii) identificación de políticas y bandas salariales; (iii) ofertas salariales transparentes y modificación de las cláusulas contractuales en materia de salarios; (iv) protocolos de información retributiva a los empleados; (v) informes anuales de cálculo de la brecha retributiva de género; (vi) evaluaciones retributivas conjuntas; (vii) registro retributivo y auditoría salarial; y (viii) planes de igualdad adaptados a la transparencia retributiva.

Parece claro que las empresas que se anticipen en esta materia tendrán una ventaja competitiva y evitarán contingencias económicas no deseadas en casos de inspecciones y litigios laborales en materia de salarios y discriminación salarial.

Victoria Caldevilla
Socia Laboral en Andersen Iberia