Andersen al día
Novedades laborales

NORMATIVA

Boletines Noticias RED 08/2026, de 14 de julio de 2026, y 09/2026, de 16 de julio de 2026. Novedades en materia de cotización y gestión de situaciones de inactividad.

En primer lugar, la Tesorería General de la Seguridad Social ha revisado el criterio aplicable a las cantidades abonadas por las empresas cuando se omite el preaviso en la extinción del contrato por causas objetivas. Estas cantidades dejan de considerarse indemnizatorias a efectos de cotización y pasan a recibir un tratamiento próximo al salarial, diferenciado de la indemnización legal por despido objetivo.

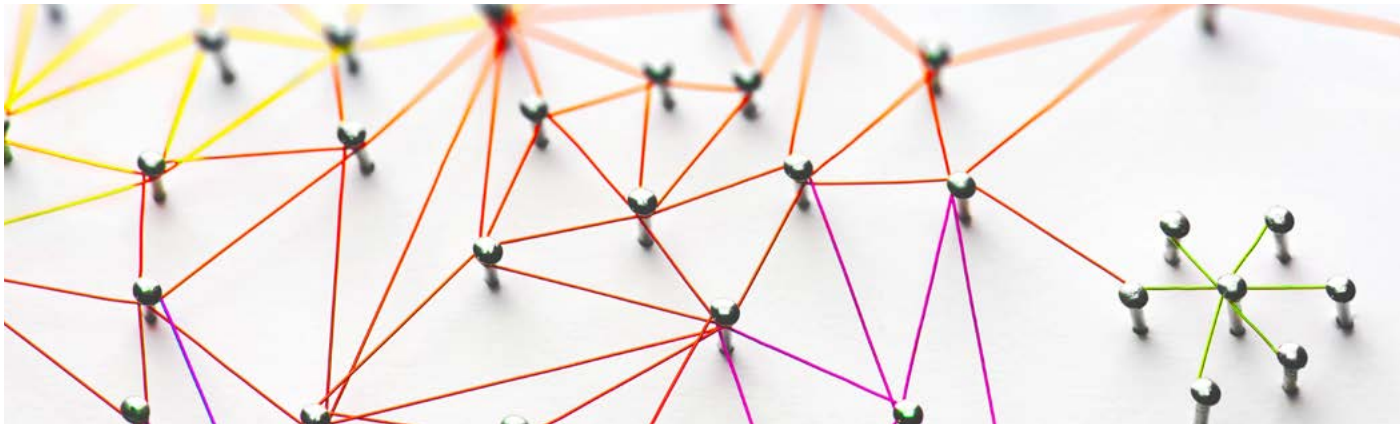
Por otro lado, las trabajadoras víctimas de violencia de género o sexual que suspendan su contrato con reserva de puesto y tengan reconocida simultáneamente una prestación por nacimiento y cuidado del menor quedarán automáticamente identificadas en el sistema de la Seguridad Social, sin necesidad de ninguna gestión adicional por parte de la empresa.

En la jubilación parcial posterior a la edad ordinaria de jubilación no está permitido acumular la jornada de trabajo. Esto implica que, si un trabajador ya ha cumplido la edad legal de jubilación y se acoge a la jubilación parcial, debe desarrollar su jornada reducida de forma regular, sin posibilidad de concentrar todas las horas en un periodo del año, descansando el resto. Algunas empresas venían aplicando esta acumulación por motivos de eficiencia operativa, lo cual ya no resulta posible desde el 4 de agosto de 2026. En este contexto, la Seguridad Social va a revisar de oficio las liquidaciones de cotización de estos trabajadores desde abril de 2025, lo que puede traducirse en reclamaciones automáticas de diferencias si la cotización no se hizo correctamente.

Real Decreto 643/2026, de 29 de julio, y Boletín de Noticias RED 10/2026, de 31 de julio: ampliación de los plazos de comunicación y obligación de informar la ocupación laboral.

El Real Decreto 643/2026 amplía de tres a seis días naturales el plazo para comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social las bajas y las variaciones de datos de las personas trabajadoras. El plazo comienza a contar desde el día siguiente al cese o desde aquel en que se produzca la variación. Esta modificación se encuentra en vigor desde el 1 de agosto de 2026.

Además, se emplaza a las empresas para que, en el plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor del real decreto, comuniquen a la Seguridad Social el código de ocupación laboral de todos sus trabajadores en alta, conforme a la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO). Se trata de un código que identifica el tipo de trabajo que desempeña cada persona, y que hasta ahora no siempre era obligatorio informar. Si el dato ya consta registrado en el sistema, no será necesario comunicarlo de nuevo.



SENTENCIAS DE INTERÉS

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 608/2026, de 1 de julio de 2026 (Rec. 131/2025). La reducción del trabajo a distancia del 100% al 75% tras expirar el acuerdo colectivo no constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva, pero requiere el consentimiento individual de cada persona trabajadora afectada.

En el caso enjuiciado, la empresa permitía a las personas trabajadoras con discapacidad reconocida prestar servicios íntegramente mediante trabajo a distancia el 100% de la jornada. Esta posibilidad estaba prevista en una política empresarial con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024. Desde el 1 de enero de 2025, la empresa fijó para este colectivo un máximo del 75 % de trabajo a distancia.

En cuanto al fondo, la Sala declara que, una vez finalizada la vigencia del acuerdo colectivo, la empresa ya no estaba obligada a mantener colectivamente el teletrabajo del 100 % ni a tramitar un periodo de consultas conforme al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. La reducción general al 75 % no constituye, por tanto, una modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva, pues la regulación del teletrabajo vuelve a quedar situada en el ámbito de los acuerdos individuales.

Sin embargo, al mismo tiempo, la extinción del acuerdo colectivo no supone la desaparición de los acuerdos individuales de trabajo a distancia. Por tanto, la modificación del porcentaje de presencialidad exige un nuevo pacto entre la empresa y cada persona trabajadora. El Tribunal Supremo estima parcialmente el recurso empresarial y declara nula la reducción del trabajo a distancia únicamente respecto de las personas con discapacidad que no hubieran prestado su consentimiento individual.

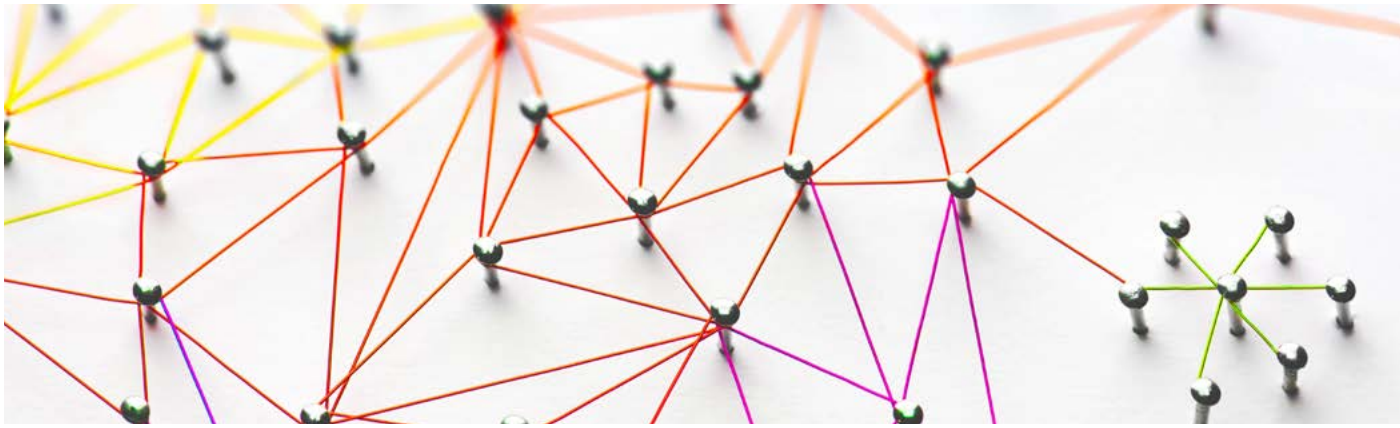
Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social) nº 1563/2026, de 30 de junio de 2026 (Rec. 725/2026). La situación de incapacidad temporal no determina, por sí sola, que la inclusión de un trabajador en un despido colectivo sea discriminatoria por razón de enfermedad.

El litigio se originó tras el despido de un trabajador que se encontraba de baja médica y que fue incluido, junto con otras nueve personas, en un despido colectivo por causas económicas y productivas. El trabajador solicitó la nulidad del despido por vulneración del derecho a la igualdad y denunció diversas irregularidades en el periodo de consultas, entre ellas la insuficiencia de la documentación, la falta de una negociación efectiva y la ausencia de criterios objetivos de selección.

La Sala destaca que el procedimiento finalizó con un acuerdo unánime de la representación de los trabajadores, ratificado previamente por la plantilla. Además, ni la autoridad laboral ni la Inspección de Trabajo y Seguridad Social apreciaron irregularidades, fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en dicho acuerdo. Respecto de la posible discriminación, el Tribunal Superior de Justicia constata que entre las personas afectadas había trabajadores que no estaban de baja y que otros trabajadores en dicha situación no fueron incluidos en el despido colectivo. También considera relevante el aumento generalizado de las bajas médicas en la plantilla y que la selección atendió, entre otros elementos, a la polivalencia funcional, criterio conocido por la representación de los trabajadores. Al no existir indicios suficientes de que la baja médica fuera la causa determinante del despido, la Sala desestima el recurso y confirma íntegramente la sentencia de instancia.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 568/2026, de 24 de junio de 2026 (Rec. 3967/2024). No cabe recurso de suplicación en las modificaciones sustanciales de trabajo individuales, aunque se acumule una reclamación económica superior a 3.000 euros.

El litigio se originó tras la reincorporación de un trabajador al ámbito de aplicación del convenio colectivo y la posterior regularización de su nivel salarial y del denominado “complemento de retorno”. El trabajador impugnó la decisión como una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual y reclamó, además, la devolución de cantidades descontadas y las diferencias retributivas sucesivas.



El Tribunal Supremo recuerda que las sentencias dictadas en la modalidad procesal de modificación sustancial de condiciones de trabajo individual o plural, pero no colectiva, no son recurribles en suplicación. Ello no varía aunque el trabajador reclame adicionalmente una cantidad de dinero superior a 3.000 euros, dado que dicha reclamación económica se entiende como una consecuencia inherente al conflicto principal y no como una pretensión autónoma e independiente.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 562/2026, de 23 de junio de 2026 (Rec. 2521/2025). Una protesta interna ante la empresa puede ser suficiente para activar la garantía de indemnidad.

Una trabajadora se negó a aceptar la propuesta empresarial de realizar determinadas horas los sábados para completar su jornada. Seis días después de la conversación en la que el empresario intentó convencerla, fue despedida disciplinariamente, reconociendo la empresa la improcedencia de la extinción.

El Tribunal Supremo considera, aunque califica el supuesto como un caso límite, que existía un indicio suficiente de vulneración de la garantía de indemnidad. No era imprescindible que la trabajadora hubiera formulado una reclamación formal, escrita o verbal, ni que hubiera anunciado una demanda, pues la conversación reflejaba una oposición reconocible frente a la imposición de una nueva obligación laboral y existía una intensa proximidad temporal con el despido.

La Sala precisa, no obstante, que la garantía de indemnidad no puede convertir cualquier discrepancia laboral en un blindaje absoluto frente al despido o frente a decisiones empresariales legítimas. Es necesario que la conducta del trabajador sea reconocible como ejercicio de derechos, reclamación jurídica, acto preparatorio de defensa o al menos como muestra clara de disconformidad, lo que ya apuntaría a una posible intención de impugnación futura de la medida empresarial.

Al no aportar la empresa una causa objetiva y razonable que explicara el despido, el indicio no quedó neutralizado. El Tribunal desestima el recurso empresarial y confirma la nulidad de la extinción, con readmisión, abono de salarios dejados de percibir y una indemnización de 6.251 euros por daños morales.

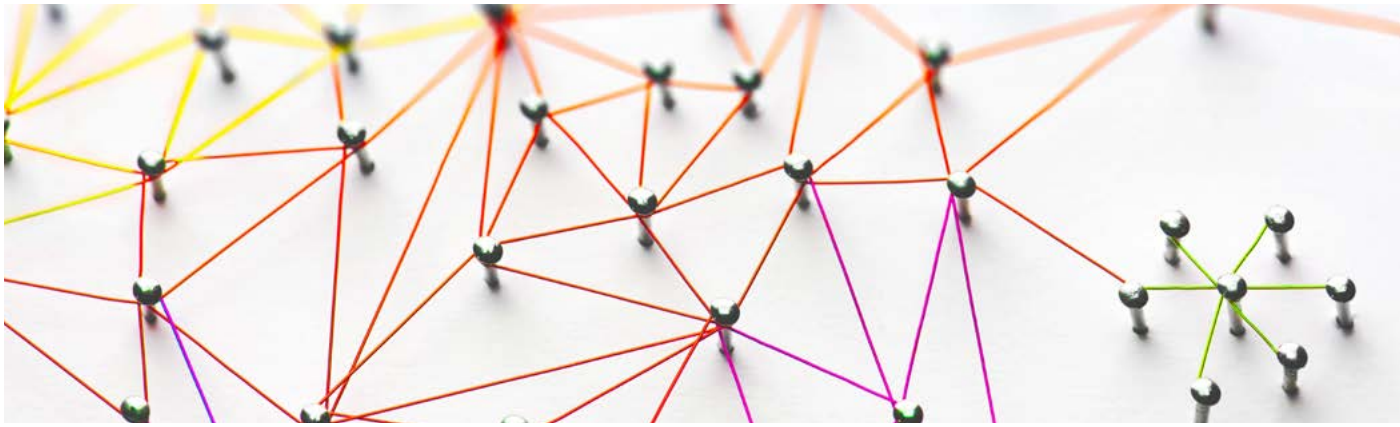
Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social) nº 2873/2026, de 18 de junio de 2026 (Rec. 1031/2026). El uso reiterado del crédito horario sindical para fines personales puede justificar el despido disciplinario y acreditarse mediante detectives cuando la vigilancia sea proporcionada.

Un trabajador que ostentaba la condición de representante legal de los trabajadores fue despedido disciplinariamente por utilizar el crédito horario sindical durante varios días para realizar actividades ajenas a sus funciones representativas. La sentencia de instancia declaró probado que los días 25, 26 y 27 de marzo y 23 y 24 de abril de 2025 destinó esas horas a fines particulares.

El trabajador impugnó la licitud del informe elaborado por detectives privados, alegando que había sido sometido a una vigilancia singular incompatible con el libre ejercicio de su cargo. El Tribunal Superior de Justicia rechaza este argumento: el seguimiento se limitó a seis días concretos en los que se había solicitado crédito horario, no se prolongó más allá del horario laboral y tuvo como única finalidad comprobar si las ausencias se destinaban realmente a actividades sindicales.

La Sala recuerda que los representantes de los trabajadores disfrutan de una presunción de correcta utilización del crédito horario y que las facultades empresariales de vigilancia y disciplina deben ejercerse de manera restrictiva. Sin embargo, la prueba de detectives no es ilícita por el mero hecho de dirigirse contra un representante sindical ni requiere necesariamente la existencia previa de un número determinado de indicios. Su validez depende de que la medida sea razonable, idónea, necesaria y proporcionada y de que no interfiera en el ejercicio legítimo de la actividad representativa.

En el caso examinado, quedó acreditado que el trabajador permaneció en su domicilio, recogió y trasladó a menores al centro escolar, ayudó a descargar un contenedor, trabajó en un chiringuito y realizó actividades de playa, compras y ocio familiar. Para la Sala, no se trató de un incumplimiento aislado o meramente parcial, sino de un empleo manifiesto y reiterado del crédito horario en beneficio propio,



suficientemente grave y culpable para constituir una transgresión de la buena fe contractual.

El Tribunal Superior de Justicia desestima el recurso del trabajador, rechazando tanto la nulidad de la prueba como la modificación de los hechos probados y confirma íntegramente la sentencia de instancia y la procedencia del despido disciplinario.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 558/2026, de 17 de junio de 2026 (Rec. 148/2025). La empresa puede aprobar y registrar unilateralmente un plan de igualdad cuando existe un bloqueo negociador reiterado e imputable a la representación social, sin que ello vulnere la libertad sindical.

Esta sentencia analiza el caso de un sindicato que solicitó la nulidad del II Plan de Igualdad de empresa, aprobado y registrado sin acuerdo con la representación de las personas trabajadoras. Alegaba que la actuación empresarial había vulnerado su derecho a la libertad sindical y reclamaba una indemnización de 6.000 euros. La Audiencia Nacional desestimó la demanda y el sindicato interpuso recurso de casación frente al Tribunal Supremo.

La negociación del plan se prolongó durante ocho meses y comprendió trece reuniones de la comisión negociadora. Sin embargo, no llegó a aprobarse siquiera el informe de diagnóstico, requisito previo para elaborar el plan. Los tribunales consideraron que la empresa mantuvo una actitud negociadora real y proactiva, mientras que la parte social formuló continuas solicitudes de información sin justificar suficientemente su necesidad y permaneció durante casi tres meses sin realizar observaciones al borrador del diagnóstico.

Ante la situación de bloqueo, la empresa acudió al organismo especializado en la materia para intentar una mediación. Tras finalizar esta sin acuerdo, propuso continuar allí las negociaciones con la asistencia de los mediadores, pero la representación social rechazó esta posibilidad por entender que el proceso debía desarrollarse dentro de la empresa. Solo después de esta negativa la empresa comunicó que registraría unilateralmente el II Plan de Igualdad.

El Tribunal Supremo recuerda que, con carácter general, los planes de igualdad deben negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras y que las dificultades para alcanzar un acuerdo no permiten a la empresa aprobarlos unilateralmente. No obstante, admite excepcionalmente esta posibilidad cuando existe un bloqueo negociador reiterado e imputable a la contraparte, una negativa material a negociar o la ausencia de órganos representativos, como ocurría en este caso.

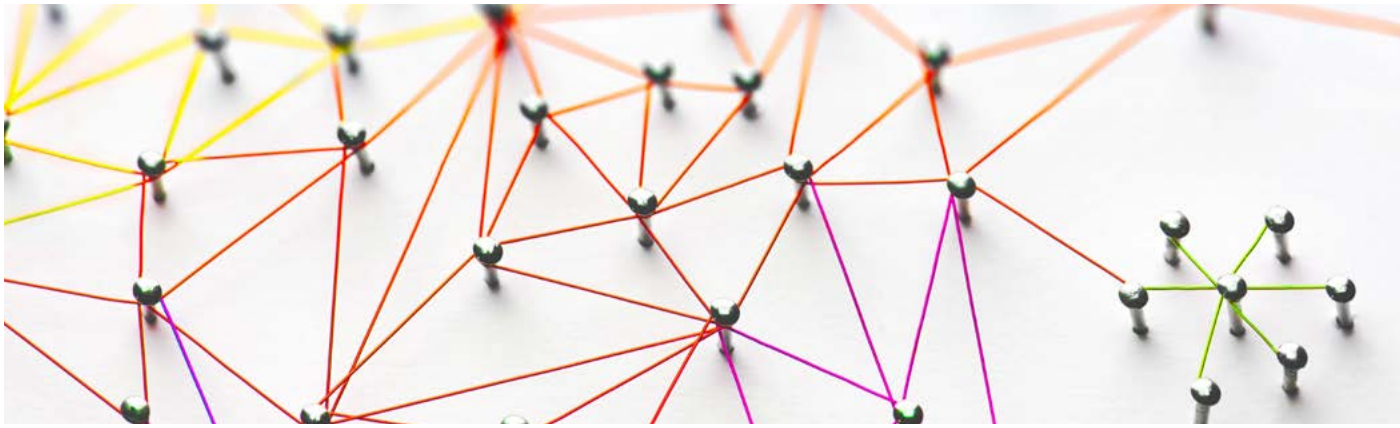
Por ello, la Sala considera que la elaboración y el registro unilateral del plan no lesionaron la libertad sindical ni el derecho a la negociación colectiva de los sindicatos.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 547/2026, de 16 de junio de 2026 (Rec. 97/2025). Determinadas ausencias protegidas no pueden impedir el devengo de un plus que premia la asistencia continuada, mientras que los permisos “neutros” sí pueden computarse como falta de asistencia.

El convenio colectivo de la empresa reconocía días de descanso adicionales a quienes mantuvieran una asistencia ininterrumpida durante el semestre. El conflicto consistía en determinar qué permisos, suspensiones del contrato e incapacidades temporales podían interrumpir esa continuidad y, por tanto, impedir el devengo del premio.

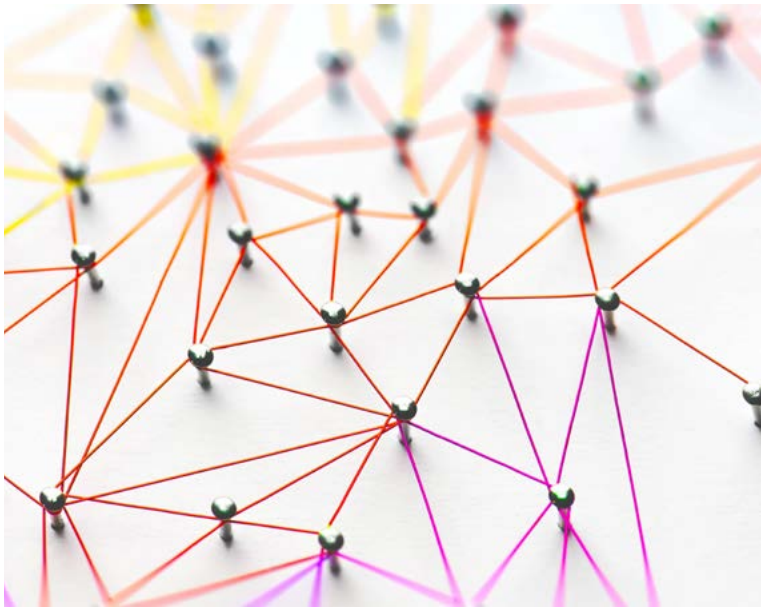
El Tribunal Supremo declara que no afectan al premio las ausencias especialmente protegidas tales como aquellas vinculadas al cuidado de familiares por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica, las ausencias por fuerza mayor familiar urgente, los permisos para funciones sindicales o de representación, los exámenes prenatales y actuaciones necesarias para la adopción, guarda o acogimiento, el permiso acumulado por cuidado del lactante, el permiso parental, las suspensiones de los apartados 4 a 8 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, así como las situaciones de incapacidad temporal.

La exclusión de estas situaciones podría generar discriminación indirecta por razón de sexo,



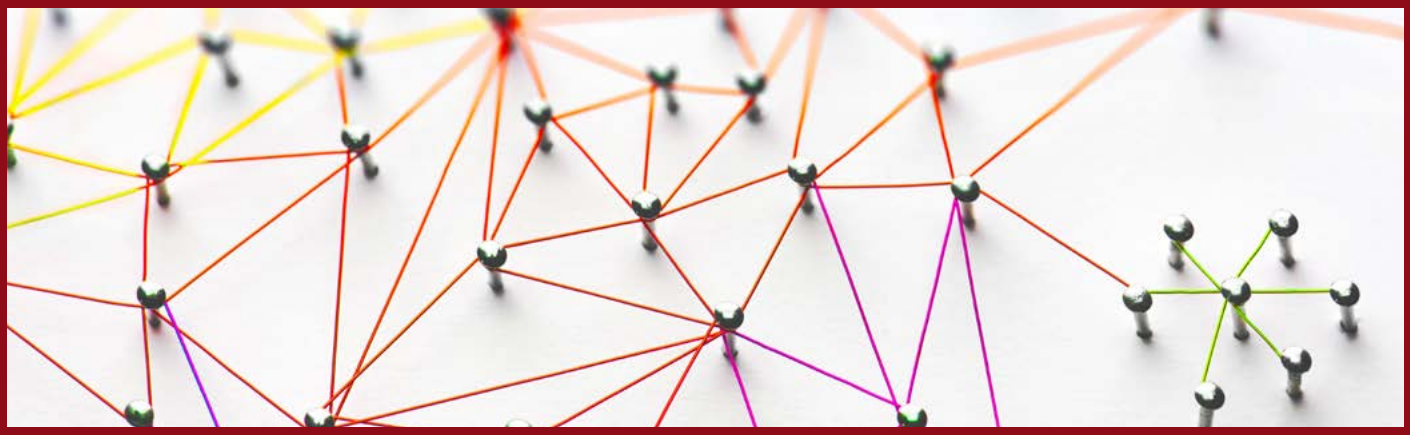
discriminación por asociación respecto de quien cuida a un familiar enfermo o discriminación directa por enfermedad, además de vulnerar la libertad sindical en los permisos representativos. El Tribunal Supremo recuerda que la finalidad legítima de combatir el absentismo no permite establecer consecuencias contrarias a los derechos fundamentales.

Por el contrario, la autonomía colectiva puede acordar que determinados permisos neutros interrumpan la asistencia exigida para obtener el premio, entre ellos los permisos por matrimonio o registro de pareja de hecho, fallecimiento, mudanza, cumplimiento de un deber público inexcusable, asistencia a exámenes o imposibilidad de acceder al centro de trabajo por prohibiciones de la autoridad. La Sala estima parcialmente el recurso de la empresa y delimita de forma diferenciada las ausencias protegidas y las ausencias “neutras”.



Contacto equipo Laboral de Andersen

Victoria Caldevilla, Socia de Andersen
Germán Martínez, Socio de Andersen



EL COMENTARIO DEL MES

EL CONTROL DIGITAL COMO INDICIO DE LABORALIDAD

Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo nº 331/2026, de 27 de marzo.

1. Planteamiento

El control del trabajo a distancia mediante terminales digitales de seguimiento, ¿podría constituir un indicio de laboralidad y, al mismo tiempo, una herramienta para identificar al verdadero empleador en supuestos de subcontratación ilícita, cuando es la empresa principal quien ejerce dicho control digital, incluso aunque la empleadora formal aporte herramientas de trabajo de entidad, como vehículos de transporte y reparto?

La sentencia comentada apunta a que la diferenciación entre la actividad de la empresa principal, como mediador de transporte, y la de las contratistas, como transportistas, queda descartada por la existencia de un sustrato fáctico predominante, como es el encubrimiento de un contrato de puesta a disposición de trabajadores, puesto que la titularidad del vehículo carece de la fuerza suficiente para desplazar al contrato de transporte.

2. El control digital como elemento nuclear de la dependencia

El Tribunal Supremo concluye que el control digital ejercido mediante la PDA -herramienta propiedad de la empresa principal- sobre el trabajo de reparto a distancia y en tiempo real convierte a dicho instrumento en el indicio más destacado de la dependencia directa de los trabajadores respecto de quien ejerce ese control digital. El elemento clave es que la PDA operaba simultáneamente como herramienta de seguimiento, control del rendimiento y canal de comunicación con los repartidores.

La dependencia queda especialmente reforzada mediante esta sentencia dado el estricto régimen de presencialidad, horario y sumisión a instrucciones precisas de la empresa principal, unido al seguimiento continuo y exhaustivo mediante sistema digital a distancia y a la intervención mínima y, casi anecdótica, de la empleadora formal.

La herramienta digital de control se erige en elemento de sujeción o subordinación a la empresa, y permite determinar quién ejerce dicho control identificando a la persona jurídica que se encuentra al mando del instrumento. En sistemas de trabajo sometidos a gestión algorítmica, tecnológica o por inteligencia artificial, la identificación de quien domina o dirige la herramienta de control deviene cuestión central para detectar tanto la laboralidad como la empleadora con la que se establece el vínculo.

3. La «dependencia digital» como nuevo indicio de laboralidad

La conclusión fundamental que cabe extraer de la sentencia es la emergencia de un nuevo indicio de laboralidad -más allá de las plataformas digitales-: la dependencia digital, consistente en el seguimiento permanente y en tiempo real a través de técnicas coordinadas por una misma herramienta bajo un control humano indeterminado, que encarna a un empleador invisible pero omnipresente.

De la resolución se infiere el criterio de la primacía del elemento dominante, extrapolable a la predominancia

del elemento tecnológico de control: cuando el control ejercido mediante sistemas digitales o IA tiene una intensidad notablemente superior a otros indicios contrarios a la laboralidad, este elemento prevalece en la calificación jurídica de la relación.

4. Proyección y alcance

La gestión algorítmica del trabajo -no exclusiva de las relaciones laborales con plataformas digitales- es un elemento indiciario de la forma de control ejercida por la empresa como "test" de subordinación, en función de la intensidad con la que se aplique, y sirve también para identificar el vínculo con la empresa y la naturaleza de la relación en supuestos de descentralización productiva. En consecuencia, puede reconocerse como empleador a quien tenga el control de la herramienta digital, siempre que esta sea determinante en la gestión y organización del trabajo.

Adicionalmente, pueden jugar un papel complementario los factores relativos al tratamiento de datos de los trabajadores vinculados a tales instrumentos: quien capta y gestiona los datos personales obtenidos mediante las herramientas tecnológicas de control puede revelar igualmente la existencia de una subordinación digital sobre la esfera personal y los derechos de los trabajadores.

El seguimiento permanente, la geolocalización constante y la vigilancia ejercidos a través de medios tecnológicos que no precisan ni de la presencialidad ni de la visibilidad de quien los ejerce son actualmente indicios comunes a distintos modos de trabajo y formas de prestación de servicios, que van más allá de las plataformas digitales reguladas en la disposición adicional vigésima tercera del Estatuto de los Trabajadores.

La doctrina jurisprudencial emergente proyecta así el concepto de dependencia digital como criterio autónomo y potente de calificación laboral en la economía actual.

José Ignacio de los Riscos, Counsel

ANDERSEN