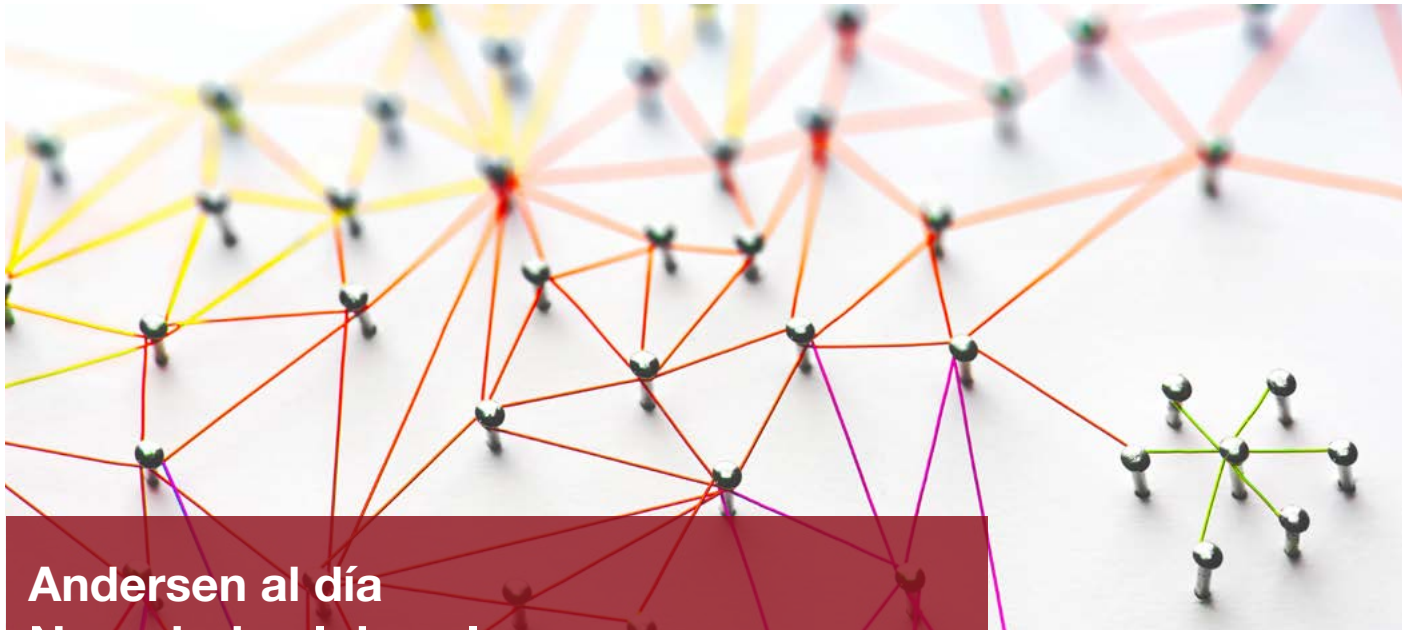




Andersen al día Novedades laborales

NORMATIVA

Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea

> En el BOE de fecha 15 de septiembre de 2026 se publicó el Real Decreto 723/2026, que entrará en vigor el día 5 de octubre de 2026 y sustituye íntegramente al Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Desde Andersen hemos circulado **una alerta** legal en la que se resumen las principales novedades que introduce esta norma y su impacto práctica para las empresas.

Real Decreto-ley 22/2026, de 1 de septiembre, por el que se aprueban medidas urgentes de carácter social y económico de apoyo a la ciudad de Ceuta

> En el BOE de fecha 2 de septiembre de 2026 se publicó el Real Decreto-ley 22/2026, de 1 de septiembre, que incorpora, entre otras, diversas medidas en materia de empleo y Seguridad Social destinadas principalmente a paliar los efectos de los sucesos acaecidos en Ceuta desde el pasado día 30 de julio.

En particular, esta norma prevé que las suspensiones de contratos y reducciones de jornada que tengan como causa directa o indirecta dichos acontecimientos tendrán la consideración de derivadas de fuerza mayor, pudiendo la autoridad laboral prescindir del informe previo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Estas medidas podrán aplicarse hasta el día 31 de diciembre de 2026 y las personas afectadas accederán a la protección por desempleo sin exigencia de período de carencia, sin consumo de cotizaciones y con una prestación equivalente al 70 % de la base reguladora.

Las empresas con domicilio de actividad en Ceuta que apliquen expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) con motivo de esta situación podrán beneficiarse de una exención del 100% de la aportación empresarial a la Seguridad Social respecto de las personas y jornadas afectadas, para las cuotas devengadas entre septiembre y diciembre de 2026.

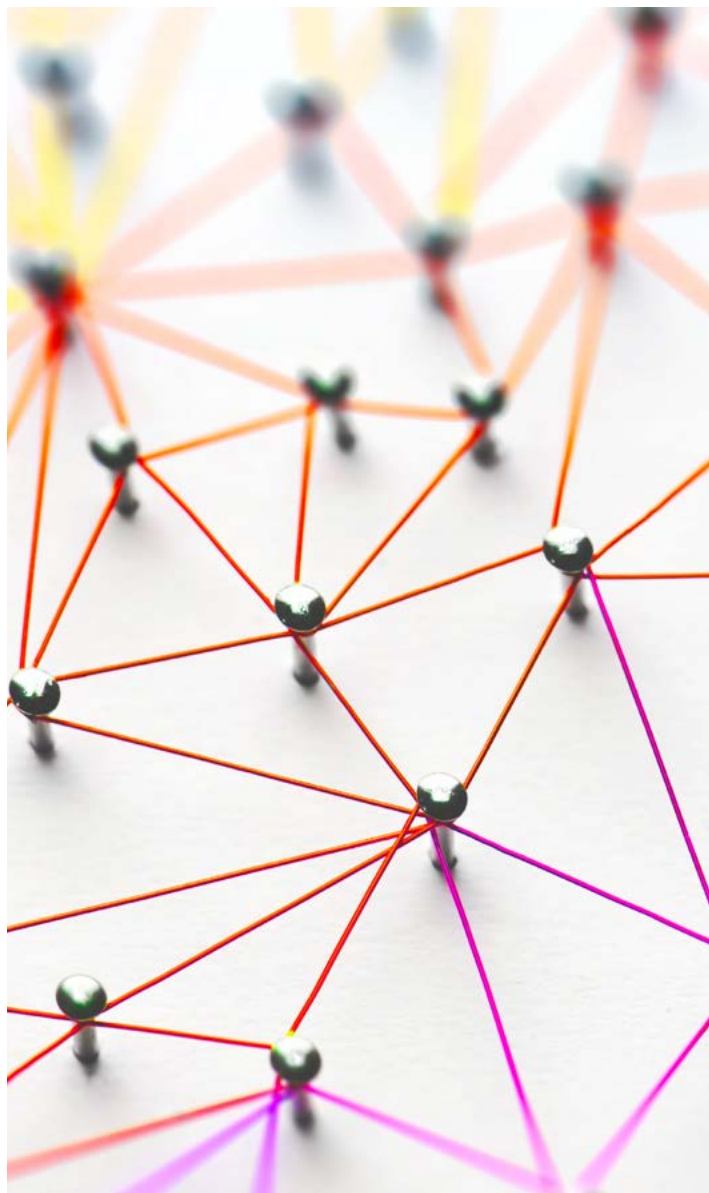
Asimismo, se eleva al 75% la bonificación en las cotizaciones de las personas trabajadoras autónomas y de las empresas de determinados sectores de Ceuta y Melilla, entre ellos agricultura, pesca, industria, comercio, turismo, hostelería y determinados servicios. Para las empresas dedicadas a los sectores incluidos anteriormente, la bonificación del 75% alcanza las contingencias comunes y los conceptos de desempleo, formación profesional y FOGASA de las personas con contratos indefinidos o de sustitución por incapacidad temporal.



Además, se destinan 650.000 euros a programas de formación dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas en Ceuta. Para las personas trabajadoras autónomas con residencia o actividad en la ciudad que cesen total o parcialmente su actividad por reducción de ingresos mensuales de al menos el 50%, se crea una prestación extraordinaria, siempre que sus rendimientos netos por todas las actividades económicas o profesionales que desarrolle no superen el salario mínimo interprofesional o la de la base por la que vinieran cotizando, si ésta fuera inferior. La prestación será del 70% de la base reguladora y podrá percibirse durante un máximo de cuatro meses, sin consumir los períodos máximos de la prestación ordinaria por cese de actividad y considerándose cumplido el período mínimo de cotización exigido.

Finalmente, las empresas con domicilio de actividad en Ceuta y personas trabajadoras autónomas con domicilio de residencia o actividad en esta ciudad podrán solicitar un aplazamiento extraordinario en el pago de cuotas de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta devengadas entre septiembre y diciembre de 2026 (empresas y autónomos del Mar) o entre octubre de 2026 y enero de 2027 (restantes autónomos). Se aplicará un interés del 0,5 % y un período de amortización de cuatro meses por cada mensualidad aplazada, con un máximo de dieciséis mensualidades.

Este Real Decreto-ley entró en vigor el día siguiente al de su publicación, esto es, el día 3 de septiembre de 2026. No obstante, la nueva bonificación del 75% para las personas trabajadoras autónomas produce efectos respecto de las cuotas devengadas desde el 1 de octubre de 2026, mientras que la bonificación prevista para las empresas respecto de las personas contratadas produce efectos desde las cuotas devengadas el 1 de septiembre de 2026.





SENTENCIAS DE INTERÉS

Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) nº 138/2026, de 23 de julio de 2026 (Rec. 181/2026). El control visual diario de los bolsos de las personas trabajadoras y el registro aleatorio y periódico de sus taquillas vulneran el derecho a la intimidad

> En el caso enjuiciado, la empresa realizaba un control diario de los bolsos o bolsas de las personas trabajadoras del último turno, una vez efectuado el fichaje, mediante su apertura por la propia persona trabajadora y la inspección visual durante unos segundos por el responsable del centro o el personal de seguridad. Los trabajadores de otros turnos no estaban sometidos a esta revisión, al abandonar el centro por una puerta dotada de arcos de seguridad. Asimismo, la empresa efectuaba un registro de las taquillas una vez al mes, de forma aleatoria y regular, mediante su apertura por la persona trabajadora y posterior inspección visual.

En cuanto al fondo, la Sala recuerda que las facultades empresariales de vigilancia y control están limitadas por los derechos fundamentales y que cualquier medida que afecte a la intimidad debe superar el test de idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

Respecto del control de bolsos, considera que la empresa no acreditó suficientemente ni el volumen de pérdidas ni la incidencia relevante de hurtos internos que justificase una revisión diaria e indiscriminada. Aunque la medida pudiera ser idónea para prevenir sustracciones, no era necesaria, al existir alternativas menos invasivas, como la instalación de arcos de seguridad, ya utilizados respecto de otros turnos. Por ello, tampoco supera el juicio de proporcionalidad en sentido estricto.

En relación con las taquillas, la Audiencia Nacional señala que el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores solo permite estos registros cuando

sean necesarios para proteger el patrimonio empresarial o el de las demás personas trabajadoras, debiendo respetarse al máximo la dignidad e intimidad. El carácter aleatorio, periódico y preventivo del registro, sin indicios previos que justificaran cada actuación, impide apreciar esa necesidad.

En consecuencia, la Sala estima la demanda y declara nulos tanto el control visual diario de los bolsos como el registro aleatorio y regular de las taquillas, ordenando el cese inmediato de ambas medidas por vulnerar el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 682/2026, de 21 de julio de 2026 (Rec. 1899/2025). Cesión ilegal de trabajadores en contrata de servicios educativos

> El Tribunal Supremo aprecia la existencia de cesión ilegal de trabajadores en una contrata de servicios de apoyo a alumnado con discapacidad, al concluir que la empresa adjudicataria no ejercía de forma efectiva las facultades inherentes al empleador, limitándose a una gestión meramente formal de la relación laboral.

La trabajadora, contratada como auxiliar técnico educativa por la empresa concesionaria, desarrollaba su actividad diaria integrada en un centro educativo público, siguiendo las directrices del personal docente y adaptando su trabajo a las necesidades organizativas del centro. Además, los medios materiales necesarios para la prestación del servicio eran proporcionados por la Administración, mientras que la empresa mantenía una intervención limitada al control horario, la gestión administrativa y visitas puntuales de coordinación.

El Tribunal Supremo recuerda que la clave para determinar la existencia de una cesión ilegal no reside en la existencia formal de una contrata ni en que la adjudicataria disponga de estructura empresarial



propia, sino en quién ejerce realmente las facultades de dirección, supervisión y organización del trabajo. En el supuesto analizado, la Sala considera acreditado que el poder de dirección efectivo correspondía al centro educativo y no a la contratista.

Además, destaca que la mera coordinación funcional entre el personal de la empresa y el personal docente no excluye necesariamente la cesión ilegal. Cuando la organización cotidiana del trabajo, la supervisión de las tareas y la integración funcional del trabajador dependen de la Administración, la contratista no puede ser considerada la verdadera empleadora.

Como consecuencia, el Tribunal estima el recurso de la trabajadora y declara la existencia de cesión ilegal, reconociéndole la condición de trabajadora indefinida no fija discontinua de la Administración Pública.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 552/2026, de 29 de mayo de 2026 (Rec. 28/2025). Ilícitud del descuento de la retribución variable por ausencias debidas a enfermedad, fuerza mayor, conciliación y sanción disciplinaria

> El Pleno del Tribunal Supremo desestima el recurso de casación ordinaria de la empresa y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional, dictada en procedimiento de conflicto colectivo promovido por el sindicato UGT, al que se adhirieron los sindicatos CCOO y USO.

La controversia gira en torno al acuerdo de 29 de octubre de 2021, que establecía una fórmula de cálculo de la retribución variable que descontaba el porcentaje de absentismo cuando las ausencias superaban el 4%, sin excluir de dicho cómputo las bajas por incapacidad temporal (cualquiera que sea su contingencia, motivo o duración), las ausencias por fuerza mayor del art. 37.9 ET, los permisos no retribuidos de conciliación previstos en convenio colectivo, ni la suspensión de empleo y sueldo por sanción disciplinaria.

El Alto Tribunal concluye que incluir las bajas por incapacidad temporal en el cómputo del absentismo constituye discriminación directa por razón de

enfermedad contraria a la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Las ausencias por fuerza mayor y los permisos de conciliación generan, a su vez, una discriminación indirecta por razón de sexo e incluso por asociación, dada su vinculación con las necesidades de cuidado. Si bien reconoce que el incentivo puede devengarse en proporción al tiempo efectivamente trabajado, advierte que ello exige reducir igualmente y de forma proporcional los objetivos o parámetros de rendimiento fijados, condición que el Acuerdo no cumple. En cuanto a la suspensión disciplinaria, aplica idéntica solución desde un ángulo distinto, estableciendo que, aunque la ausencia tiene su origen en una conducta del propio trabajador, computar esas mismas ausencias tanto para reducir el incentivo como para penalizar el absentismo supondría una doble penalización injustificada.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (Sala de lo Social) nº 151/2026, de 8 de mayo de 2026 (Rec. 35/2026). El desistimiento empresarial en una relación laboral especial de alta dirección puede ser declarado nulo cuando encubre una discriminación por enfermedad

> En el caso enjuiciado, la trabajadora, que prestaba servicios como directora-gerente, inició un proceso de incapacidad temporal el día 16 de diciembre de 2023 por enfermedad común, con diagnóstico de “estado de ansiedad”. Tras producirse su alta médica por incomparecencia el 18 de marzo de 2024, posteriormente anulada, la empresa trató de comunicarle su cese y finalmente, con fecha 26 de marzo de 2024 le notificó el preaviso de extinción de su contrato por desistimiento empresarial, con efectos del día 26 de junio de 2024. La Sala considera acreditado que, cuando se notificó el desistimiento, la trabajadora continuaba realmente en situación de incapacidad temporal, pues aquella alta médica había sido anulada tres días después de emitirse.

En cuanto a la naturaleza de la relación, la Sala concluye, a diferencia de la sentencia de instancia, que se trataba de una relación laboral especial de alta dirección, por lo que, en principio, el empleador podía extinguir el contrato mediante desistimiento conforme al Real Decreto 1382/1985 y a lo pactado contractualmente.



Sin embargo, la Sala subraya que esta facultad de desistimiento no puede utilizarse para encubrir una discriminación o una vulneración de derechos fundamentales, de manera que debe comprobarse si la decisión responde realmente a una pérdida de confianza o si, por el contrario, está relacionada con la enfermedad de la trabajadora.

La Sala aprecia indicios suficientes de discriminación por razón de enfermedad o condición de salud, prohibida por el artículo 14 de la Constitución y por la Ley 15/2022, de 12 de julio. En particular, tiene en cuenta que, antes de comunicarse el cese, se había manifestado expresamente que la decisión de cesar a la trabajadora obedecía a su baja prolongada, y que la propia carta de desistimiento vinculaba la pérdida de confianza a que la trabajadora no se hubiera puesto a disposición para reorganizar el trabajo tras su baja de larga duración. A ello se añade la rapidez con la que se adoptó la decisión, sin comprobar siquiera la validez del alta médica que posteriormente fue anulada. Ante estos indicios, la empresa no logró acreditar que la decisión extintiva fuera ajena a la situación de enfermedad de la trabajadora.

En consecuencia, la Sala declara la nulidad del cese por desistimiento, con obligación de readmitir inmediatamente a la trabajadora y abonar los salarios dejados de percibir. Asimismo, confirma la indemnización de 25.000 euros por daños morales, que considera razonable y proporcionada atendiendo a las circunstancias del cese durante una baja médica de larga duración y a su carácter discriminatorio, tomando como referencia las sanciones previstas en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social para las infracciones muy graves por discriminación.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social) nº 3066/2026, de 2 de julio de 2026 (Rec. 1119/2026). Despido disciplinario por actividades en redes sociales durante una incapacidad temporal.



La Sala enjuicia el despido disciplinario de un trabajador que, encontrándose en situación de baja por incapacidad temporal por cervicalgia desde el mes de marzo de 2024, publicó en sus redes sociales

diversos vídeos en los que aparecía bailando y realizando actividades de apoyo y cuidado a una persona con discapacidad. La empresa consideró que tales comportamientos evidenciaban un fraude en la situación de baja médica y una transgresión de la buena fe contractual, procediendo a su despido disciplinario.

La Sala recuerda que no toda actividad desarrollada durante una baja médica constituye un incumplimiento susceptible de sanción. La valoración debe realizarse caso por caso, atendiendo a la naturaleza de la patología, a las limitaciones funcionales existentes y al posible impacto de las conductas imputadas sobre el proceso de recuperación. En el caso enjuiciado, la Sala concluye que la prueba aportada por la empresa no permite acreditar que las actividades realizadas fueran perjudiciales para la recuperación del trabajador ni que resultaran incompatibles con las limitaciones derivadas de su patología. Tampoco se acredita que existiera una simulación de enfermedad o un uso fraudulento de la incapacidad temporal, procediendo en consecuencia a declarar la improcedencia del despido.

En cuanto a la nulidad interesada por el trabajador al amparo de la Ley 15/2022 de 12 de julio, la Sala la descarta por entender que la mera situación de incapacidad temporal no constituye, por sí sola, indicio suficiente de discriminación por razón de enfermedad. La causa del despido no fue la enfermedad en sí misma, sino la publicación de los vídeos y la conducta que la empresa consideró incompatible con la baja, existiendo por tanto una

Contacto equipo Laboral de Andersen

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



EL COMENTARIO DEL MES

A VUELTAS CON LOS FESTIVOS EN SÁBADO

Comentario a la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional nº 151/2026, de 21 de septiembre

Como ya tuvo ocasión de analizar la Audiencia Nacional en su sentencia de 19 de mayo de 2026, núm. 88/2026, nuevamente en su sentencia nº 151/2026, de 21 de septiembre, resuelve un conflicto colectivo sobre si los trabajadores del sector de banca que prestan servicios de lunes a viernes tienen derecho a un día adicional de descanso cuando un festivo nacional, autonómico o local coincide con un sábado, al tratarse de derechos distintos el descanso semanal y los días festivos.

Como ya hiciera la Sentencia de la Audiencia Nacional nº 88/2026, de 19 de mayo, sobre el sector de contact center, por la que se declaró contraria a Derecho la práctica de no compensar los festivos estatales, autonómicos o locales coincidentes con un sábado fijado como descanso semanal de las personas comprendidas en el conflicto, la Sentencia de la Audiencia Nacional nº 151/2026, de 21 de septiembre, relativa al sector bancario, comparte el punto de partida: el descanso semanal y el festivo tienen naturaleza y finalidades distintas. Así, la Sala entiende que el primero responde a la necesidad de descanso periódico y el segundo protege el disfrute de una festividad laboral. Cuando ambos coinciden en un día de descanso semanal, contar ese único día como satisfacción de los dos derechos puede neutralizar el festivo.

La discusión no se reduce a si se alcanza la jornada anual máxima, sino a la valoración de distintos descansos que responden a finalidades diferenciadas: el art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores responde a la preservación de la salud laboral; y el art. 37. 2 del mismo texto normativo se desconecta de dicha finalidad y se relaciona con “hechos de especial relevancia o trascendencia en el orden cívico o religioso”.

No obstante, la Audiencia Nacional, a diferencia de la Sentencia dictada el 19 de mayo de 2026, viene a reconocer una particularidad del Convenio Colectivo de Banca, que le permite matizar su conclusión, amparándose en la interpretación del artículo 26 del XXV Convenio de banca y de sus antecedentes.

En este contexto, la Sala entiende que, entre abril y septiembre, se mantiene la libranza de los sábados prevista en la regulación convencional anterior. Si uno de esos sábados es festivo, aprecia un solapamiento entre descanso semanal y fiesta laboral y reconoce conceder otro día de descanso. En cambio, de enero a marzo y de octubre a diciembre, el convenio identifica las horas correspondientes a los «sábados no festivos» y prevé su redistribución durante el año. Según la Sentencia, esos sábados no se trabajan por la redistribución de sus horas, no porque se disfrute en ellos el mismo descanso semanal que fundamenta la compensación estival. Por eso no concede automáticamente otro día cuando un festivo cae en sábado durante esos meses. Así,

- entre el 1 de enero y el 31 de marzo y entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre el sábado no constituye propiamente un día de descanso semanal. Esto es, el sábado no se trabaja, pero no porque sea día de descanso, sino porque las horas de trabajo de los sábados no festivos se han redistribuido en otros días del año, en consonancia con la voluntad de los negociadores del XXII convenio colectivo que estipularon que dicha distribución podría llevarse a cabo para alcanzar la libranza de todos los sábados.
- En cambio, entre el 1 de abril y el 30 de septiembre, los sábados y domingos constituyen efectivamente días de descanso, por lo que si un festivo coincide con un sábado existe solapamiento y debe concederse un día adicional de descanso.



La Sentencia de la Audiencia Nacional nº 151/2026 no abandona el principio aplicado en mayo; distingue el supuesto bancario por la estructura específica de su convenio. Su razonamiento sobre los meses no estivales, especialmente la relevancia atribuida a la expresión «sábados no festivos», constituye el punto central de la resolución y también el que exige atención al examinar cada calendario y acuerdo de empresa.

La Audiencia Nacional estima parcialmente la demanda y declara que las empresas del sector bancario deben compensar con un día adicional los festivos que coincidan en sábado únicamente durante el periodo comprendido entre el 1 de abril y el 30 de septiembre, debiendo disfrutarse la compensación en un plazo máximo de 14 días. Además, reconoce este derecho con carácter retroactivo respecto de los trabajadores afectados durante el periodo no prescrito.

Por último, señalar que entre ambas sentencias la Audiencia Nacional en su sentencia de 16 de septiembre de 2026 (nº 147/2026), ha analizado el conflicto colectivo interpuesto por UGT que impugnaba la práctica de las empresas de contact center de contar como vacaciones los festivos que caen dentro del periodo vacacional. Esto es, se reclamaba la compensación del festivo cuando, según el calendario o turno de la persona trabajadora, ese festivo le habría dado un día de descanso si no hubiera estado de vacaciones. En ese caso, solicitaba un día adicional de descanso porque el sindicato entendía que el festivo había quedado absorbido por las vacaciones.

En este caso, la Audiencia Nacional desestima la demanda, argumentando que el artículo 29 del convenio sectorial concede 32 días naturales de vacaciones: los días naturales incluyen los festivos comprendidos dentro del periodo vacacional. Por tanto, bajo el convenio examinado, el festivo que cae dentro de las vacaciones no genera automáticamente descanso compensatorio.

D. José Ignacio Gelpí,
Socio Laboral en Andersen Iberia