



NEWSLETTER LABORAL PRIMER SEMESTRE DE 2026



EDITORIAL

En esta Newsletter de novedades laborales y de Seguridad Social correspondiente al primer semestre de 2026 incluimos, los siguientes apartados:

- i. Resumen de las principales novedades legislativas durante el primer trimestre del año 2026.**
- ii. Relación de las principales resoluciones judiciales dictadas y/o publicadas en el ámbito laboral del primer semestre del 2026.**
- iii. Reseña de Interés.**

Con relación a nuestra Reseña de Interés, realizaremos un comentario de las principales resoluciones judiciales y novedades normativas de los primeros meses de 2026.

En concreto, analizaremos el nuevo Real Decreto que actualiza por completo el régimen jurídico de la jubilación flexible e introduce novedades relevantes en materia de jubilación demorada, las sentencias relativas a los festivos locales que coinciden con día de descanso semanal, y la sentencia relacionada con la claridad de la nómina.

iv. Nuevas Reformas

En este apartado analizamos el anteproyecto de ley que modifica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aprobado por el Consejo de Ministros en abril de 2026 pero cuya entrada en vigor está prevista para el 2 de enero de 2027 y el proyecto de Ley Orgánica para el buen uso y la gobernanza de la inteligencia artificial, publicada el pasado 12 de junio de 2026.

Esperamos que todas estas novedades sean de vuestro interés.

Gracias.

Un saludo,



I. NORMATIVA RELEVANTE EN EL ÁMBITO LABORAL

A continuación, les señalamos la normativa relevante dictada y/o publicada durante el año 2026:

- *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.*
- *Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.*

Adicionalmente, y según apuntan algunas informaciones recientes, el Consejo de Ministros podría aprobar en las próximas semanas la **reforma del registro de jornada** mediante Real Decreto.

En particular, se señala como posible fecha de aprobación el Consejo de Ministros del 21 de julio de 2026 o, en su defecto, el del 28 de julio de 2026.

En cualquier caso, habrá que esperar a la aprobación y publicación del texto definitivo para valorar su alcance real, especialmente en relación con las obligaciones empresariales en materia de control horario y las eventuales dudas jurídicas sobre el instrumento normativo utilizado.



II. RESOLUCIONES RELEVANTES EN EL ÁMBITO LABORAL

Sentencias relevantes en el ámbito laboral

- **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Pleno, núm. 62/2026, de 26 de enero de 2026, Rec. 205/2024:** Sobre el alcance del permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores y sus efectos sobre el devengo de vacaciones.

El Tribunal avala que el permiso parental, cuya duración máxima es de ocho semanas continuas o discontinuas, deba disfrutarse por semanas completas, sin que pueda exigirse su disfrute por días sueltos o periodos inferiores.

No obstante, la sentencia resulta especialmente relevante porque declara que durante el disfrute del permiso parental se devengan días de vacaciones. Aunque el permiso se configura legalmente como una causa de suspensión del contrato, la Sala realiza una interpretación conforme a la Directiva 2019/1158 y concluye que dicho periodo debe computarse como tiempo de trabajo efectivo a efectos de determinar la duración de las vacaciones.

En consecuencia, la empresa no puede reducir proporcionalmente las vacaciones anuales por el hecho de que la persona trabajadora haya disfrutado del permiso parental.

- **Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 126/2026, de 4 de febrero de 2026, Rec. 251/2024:** Sobre el inicio del cómputo del permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores.

El Tribunal determina que el permiso de cinco días no tiene que iniciarse necesariamente el día en que se produce el hecho causante, sino que el trabajador puede distribuirlo de forma racional en función de las necesidades reales de asistencia al familiar.

En base a lo anterior, la práctica empresarial de exigir que el permiso comience obligatoriamente desde el primer día laborable siguiente al hecho causante es contraria a derecho.

- **Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 285/2026, de 24 de marzo de 2026, Rec. 13/2025:** Sobre la obligación empresarial de confeccionar nóminas claras y transparentes que permitan al trabajador comprobar el cálculo de lo percibido.

El Tribunal determina que la exigencia de claridad del artículo 29.1 del Estatuto no se satisface únicamente con la enumeración de conceptos, sino que es necesario que el trabajador pueda conocer las bases del devengo, el período temporal y los parámetros aplicados para su cálculo.



No puede trasladarse al trabajador la carga de reconstruir la nómina por su cuenta ni de realizar operaciones matemáticas para comprobar su corrección.

- **Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 331/2026, de 27 de marzo de 2026, Rec. 231/2024:** sobre la existencia de cesión ilegal de trabajadores en el marco de una actividad de reparto subcontratada y el valor del control tecnológico ejercido por la empresa principal.

El Tribunal confirma que concurre cesión ilegal cuando los repartidores de las empresas contratistas se integran funcionalmente en la organización de DHL, reciben las instrucciones ordinarias de reparto a través de los sistemas tecnológicos de la empresa principal y quedan sometidos a un control efectivo en tiempo real mediante el uso de una terminal móvil de trabajo.

La sentencia resulta especialmente relevante porque atribuye un peso específico a la dirección algorítmica del trabajo, sin que la aportación de vehículos, la gestión formal de vacaciones o la contratación por parte de las contratistas resulten suficientes para excluir la cesión ilegal cuando el elemento predominante es la puesta a disposición de mano de obra bajo la dirección de la empresa principal.

- **Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 372/2026, de 15 de abril de 2026, Rec. 674/2025:** Sobre los efectos probatorios del incumplimiento empresarial de la obligación de registro de jornada en reclamaciones de horas extraordinarias.

El Tribunal establece una doctrina que distingue dos supuestos. Cuando no existe horario predeterminado, corresponde al empleador la carga de probar la jornada realmente realizada; si no lo acredita, deberá tenerse por cierta la jornada alegada por el trabajador.

Cuando existe horario fijo, la ausencia de registro no invierte automáticamente la carga de la prueba: el trabajador debe aportar indicios de excesos para que entonces recaiga sobre el empresario la obligación de acreditar el cumplimiento.

- **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, núm. 2480/2026, de 27 de abril de 2026, Rec. 5058/2025:** Sobre la nulidad del despido de una trabajadora en situación de incapacidad temporal y la cuantificación de la indemnización adicional por discriminación por razón de enfermedad o estado de salud.

El Tribunal declara que, tras la Ley 15/2022, la enfermedad o condición de salud constituye una causa autónoma de discriminación, sin que resulte determinante la duración inicial o



previsible del proceso de incapacidad temporal.

La sentencia resulta especialmente relevante porque, para fijar la indemnización por daño moral, toma como referencia el régimen sancionador de la Ley 15/2022, más elevado que el previsto en la LISOS, y condena a la empresa a abonar una indemnización adicional de 10.001 euros.

- **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Pleno, núm. 495/2026, de 22 de mayo de 2026, Rec. 3239/2025:** sobre los nuevos requisitos del recurso de casación para la unificación de doctrina tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 1/2025.

El Tribunal declara que, para la admisión del recurso, ya no basta con acreditar la contradicción entre sentencias, sino que también debe justificarse la concurrencia de interés casacional objetivo, tanto en el escrito de preparación como en el de interposición.

La sentencia resulta especialmente relevante porque advierte que la falta de alegación suficiente de dicho interés puede determinar la inadmisión del recurso, y concreta que este puede apreciarse cuando sea necesario un nuevo pronunciamiento del Tribunal Supremo, cuando la cuestión tenga una trascendencia o proyección significativa o cuando

- **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, núm. 441/2026, de 14 de abril de 2026, Rec. 3188/2025, y Auto del Tribunal Supremo de 9 de junio de 2026, ATS 5725/2026:** Sobre los límites de la actuación de la Inspección de Trabajo cuando el centro de trabajo coincide con el domicilio constitucionalmente protegido de una persona jurídica.

El Tribunal Supremo declara que la Inspección de Trabajo no puede acceder libremente a un espacio que constituye domicilio protegido de la empresa sin consentimiento del titular o autorización judicial, aunque dicho espacio también funcione como centro de trabajo y aunque durante la actuación inspectora no se practique registro ni se intervenga documentación. La sentencia resulta especialmente relevante porque sitúa la vulneración del artículo 18.2 de la Constitución Española en la propia entrada incontestada, y no en la posterior intervención de archivos o documentos. Posteriormente, el Auto de 9 de junio de 2026 desestima el incidente de nulidad promovido por la Abogacía del Estado y refuerza la doctrina fijada en la sentencia, rechazando que pueda introducirse en ese momento procesal la existencia de una supuesta autorización judicial no recogida en la instancia ni debatida en casación.

Asimismo, el Auto precisa que las garantías del artículo 18 CE se aplican incluso cuando la actuación inspectora se dirige frente a una sociedad distinta del titular del domicilio en el que se produce la entrada, y recuerda que la Administración no puede utilizar el derecho a la tutela judicial efectiva para reafirmar sus potestades inspectoras frente a una resolución que ha



amparado derechos fundamentales de particulares.

Finalmente, el Tribunal descarta que puedan invocarse los Convenios 81 y 129 de la OIT para justificar una entrada libre en establecimientos sometidos a inspección, al no haber formado parte del debate procesal ni haberse explicado su compatibilidad con las exigencias constitucionales del artículo 18 CE. De este modo, las empresas cuyo domicilio protegido coincida total o parcialmente con el centro de trabajo deberán prestar especial atención a sus protocolos de actuación ante visitas inspectoras, especialmente cuando no exista autorización judicial previa ni consentimiento expreso de entrada.

- **Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 532/2026, de 10 de junio de 2026, Rec. 2081/2025:** Sobre la eficacia liberatoria de un acuerdo transaccional privado firmado el mismo día del despido, en el que la empresa reconocía la improcedencia y ofrecía una indemnización inferior a la legal.

El Tribunal recuerda que este tipo de acuerdos no tienen una eficacia liberatoria automática, sino que deben valorarse atendiendo a sus concretas circunstancias: claridad del documento, desglose de cantidades, existencia de un verdadero pago o compromiso de pago, ausencia de vicios en el consentimiento y margen suficiente para que el trabajador pueda valorar el alcance de lo firmado. En el caso analizado, la simultaneidad entre el despido y la firma del acuerdo, la diferencia relevante entre la indemnización ofrecida y la legalmente procedente, y la redacción oscura sobre la posterior conciliación administrativa impiden apreciar una renuncia válida y definitiva de acciones.

En definitiva, el Tribunal desestima el recurso de la empresa y confirma que el trabajador tiene derecho a la indemnización correspondiente al despido improcedente, descontándose únicamente los 20.000 euros ya abonados en virtud del acuerdo privado.

III. RESEÑA DE INTERÉS

1. **Real Decreto 416/2026: nueva regulación de la jubilación flexible y modificación de la jubilación demorada.**

El pasado 28 de mayo de 2026 se publicó en el BOE el **Real Decreto 416/2026**, que actualiza por completo el régimen jurídico de la jubilación flexible, derogando el anterior Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre. La norma **entrará en vigor el 28 de agosto de 2026**, otorgando así un plazo de tres meses para que tanto los operadores jurídicos como las entidades gestoras de la Seguridad Social puedan adaptar sus procesos a la nueva regulación.

En cuanto a su contenido, cabe destacar las siguientes novedades:



En primer lugar, se amplían las modalidades de compatibilidad. Hasta ahora, la jubilación flexible se limitaba al trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial.

El nuevo Real Decreto mantiene esta modalidad, exigiendo que la jornada se sitúe entre el **33% y el 80%** respecto a la de un trabajador a tiempo completo comparable e introduce como novedad la posibilidad de compatibilizar la pensión con una actividad como **trabajador por cuenta propia**, fijándose en este caso la pensión compatible en el **25%** de su importe.

Para acceder a esta última modalidad, se exige que el pensionista no haya estado en alta como trabajador por cuenta propia en los **tres años anteriores** al hecho causante de la pensión.

En segundo lugar, se establecen incentivos económicos para fomentar el retorno al mercado de trabajo.

Aquellos pensionistas que inicien una actividad por cuenta ajena a tiempo parcial transcurridos al menos **seis meses** desde el reconocimiento de la pensión podrán ver incrementado el importe de la pensión compatible: un **25% adicional** si la jornada es igual o superior al 55% e igual o inferior al 80%, y un **15% adicional** si la jornada se sitúa entre el 33% y el 55%.

En ambos casos, el incremento se calcula sobre el importe íntegro de la pensión original.

Por ejemplo, una persona trabajadora que lleva ocho meses jubilado y cobra una pensión de 2.000€ mensuales. Al incorporarse con una jornada del 60%, su pensión se reduce al 40% restante, esto es, 800 euros. Al superar los seis meses desde el reconocimiento de la pensión y trabajar más del 55% de jornada, tiene derecho a un incentivo adicional del 25% calculado sobre la pensión original, lo que supone 500 euros más, percibiendo en total una pensión de 1.300 euros mensuales más el salario por su jornada parcial.

En tercer lugar, se regulan las **obligaciones de comunicación** del pensionista frente a la entidad gestora. Deberá notificarse previamente el inicio de la actividad, así como cualquier variación de jornada o el cese definitivo.

El incumplimiento de esta obligación determina que las cantidades percibidas tengan la consideración de prestación indebida, con la consiguiente obligación de reintegro y la posible imposición de sanciones conforme a la LISOS.

Por lo que respecta a las **incompatibilidades**, la norma impide compatibilizar la jubilación flexible con los complementos a mínimos, con una eventual pensión de incapacidad permanente derivada de la actividad compatible, y con el complemento económico por demora en determinadas circunstancias. En cambio, sí se declara expresamente compatible con la incapacidad temporal y con la prestación por nacimiento y cuidado de menor.



Finalmente, el Real Decreto modifica también el régimen del **complemento por jubilación demorada**, endureciendo las condiciones de acceso a la denominada opción mixta -combinación de incremento mensual y pago único-.

Se exige ahora una demora mínima de **dos años completos** y se establecen dos tramos: para demoras de entre 2 y 8 años y medio, los años se reparten a partes iguales entre el incremento mensual y el pago único; para demoras de 9 o más años, el pago único equivale siempre a 5 años, computándose el resto como incremento porcentual mensual.

Por ejemplo, una persona trabajadora que tenía derecho a jubilarse a los 65 años, pero decide seguir trabajando hasta los 72, demorando su jubilación 6 años. Esos 6 años se dividen entre dos, resultando 3 años -en caso de decimales, corresponde a la parte sin decimal, 3,5= 3- que se convierten en un incremento del **12%** mensual en su pensión de por vida y otros 3 años que se cobran como pago único. Si una persona trabajadora percibía una pensión de **1.000 euros**, pasará a cobrar **1.120 euros mensuales** de por vida, además del pago único correspondiente a los 3 años restantes.

2. Sentencias relativas a los festivos que coinciden con el día de descanso semanal.

Durante los últimos años, la coincidencia entre días festivos y días de descanso semanal ha dado lugar a distintos pronunciamientos judiciales, especialmente en aquellos sectores en los que la prestación de servicios no se organiza conforme a la jornada ordinaria de lunes a viernes, sino mediante sistemas de turnos, descansos rotativos o calendarios irregulares.

La primera resolución relevante en esta materia fue la **Sentencia del Pleno del Tribunal Supremo de 22 de junio de 2022, Rec. 73/2020**. En dicha resolución, el Tribunal Supremo declaró que las personas trabajadoras a turnos que no tienen fijado su descanso semanal en días concretos de la semana **tienen derecho a disfrutar de los festivos laborales sin que estos puedan quedar absorbidos por el descanso semanal**.

En consecuencia, cuando se produce un solapamiento entre ambos descansos, debe reconocerse un descanso compensatorio equivalente.



Ahondando en la doctrina, el Tribunal Supremo volvió a pronunciarse sobre esta cuestión en su **Sentencia nº 372/2025, de 30 de abril de 2025, Rec. 113/2023**, relativa a Zara España, S.A.

En este caso, la Sala casó y anuló la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 8 de febrero de 2023 y reconoció el derecho de las personas trabajadoras con jornada de lunes a domingo y descanso semanal fijado en un día entre lunes y viernes a que, cuando un festivo coincidiera con su día de descanso, dicho festivo fuera compensado con otro día libre, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual.

La relevancia de esta sentencia radica en que el Tribunal Supremo parte de la finalidad del artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores. Según la Sala, el hecho de que la norma prevea el traslado al lunes de los festivos que coinciden con domingo evidencia la voluntad del legislador de que las personas trabajadoras disfruten, además de sus descansos semanales, de hasta catorce festivos laborales retribuidos y no recuperables al año.

De lo contrario, quienes trabajan en sistemas productivos que exigen prestación de servicios también en domingos o festivos podrían acabar disfrutando de menos días de descanso que el resto de la plantilla.

Más recientemente, la **Audiencia Nacional** se ha pronunciado en tres resoluciones dictadas el 19 de mayo de 2026, con conclusiones distintas en función de la concreta configuración del calendario laboral.

A. Sentencia núm. 88/2026 (Rec. 134/2026)

Trabajadores del sector de contact center que prestan servicios de lunes a viernes -o de lunes a sábado-, con descanso semanal fijo en sábado y domingo.

La práctica generalizada del sector consistía en **no conceder compensación alguna** cuando los festivos laborales -estatales, autonómicos o locales- coincidían con el sábado, considerando que el festivo ya había sido "disfrutado" al coincidir con el día de libranza.

Los sindicatos denunciaron que esta práctica suponía un **solapamiento entre el descanso semanal y el festivo**, privando a los trabajadores de días de descanso efectivo que sí disfrutaban el resto de la plantilla.

La Sala **estima** las demandas y declara:

1. **No ajustada a derecho** la práctica del sector de contact center de no compensar los festivos que coinciden con sábado cuando la prestación es de lunes a viernes.



2. **Derecho de los trabajadores** a que los días festivos no sean absorbidos por el descanso semanal, debiendo concederse un día adicional de descanso efectivo en caso de solapamiento.
3. La compensación deberá disfrutarse en un plazo **no superior a 14 días**.
4. **Efectos retroactivos** desde el período no prescrito.

B. Sentencia núm. 89/2026 (Rec. 75/2026)

Personal de refinerías de MOEVE S.A. -La Rábida, Gibraltar-San Roque y Tenerife- que presta servicios en turnos de **6 días de trabajo y 4 de descanso** -La Rábida- o **4 días de trabajo y 6 de descanso** -resto de centros-.

Los sindicatos -STR y CCOO- solicitaban que, cuando un festivo coincidiera con un día programado de descanso, se reconociera un **día adicional de descanso compensatorio**, al considerar que se producía un solapamiento similar al de la doctrina del TS.

Los calendarios eran **cerrados y prefijados** con antelación, negociados con la representación legal, y en su confección se tenían en cuenta vacaciones, descansos semanales y los 14 festivos anuales.

La Sala **desestima** las demandas y declara lo siguiente.

1. **No existe solapamiento** en los términos previstos por la doctrina del TS, porque en la configuración del calendario ya se han tenido en cuenta los 14 festivos anuales junto con las vacaciones y descansos semanales.
2. Los trabajadores a turno disfrutaban de **muchos más días de descanso anual** que el personal de jornada ordinaria (entre 29 y 113 días adicionales).
3. La compensación de los festivos ya está **implícita** en la propia configuración del calendario, que permite al personal a turno disfrutar de un mayor número de días libres.

C. Sentencia núm. 90/2026 (Rec. 73/2026)

Trabajadores de AYVENS con jornada de lunes a viernes y descanso semanal en sábado y domingo. UGT reclamaba que, cuando un festivo coincidiera con sábado, se reconociera una compensación que podía ser **descanso compensatorio o retribución incrementada en un 75%** - conforme al artículo 47 RD 2001/1983-.

La empresa se oponía alegando que la jornada anual realizada era **inferior** a la máxima prevista



en el convenio -1.776 horas-, con una media de -134 a -152 horas anuales.

La Sala **estima parcialmente** la demanda:

1. **Reconoce el derecho** a un día de descanso compensatorio cuando un festivo coincida con el sábado de descanso semanal.
2. **No procede** el incremento retributivo del 75% previsto en el art. 47 RD 2001/1983.

Esta sentencia refuerza la doctrina conforme a la cual los festivos laborales no pueden quedar absorbidos por el descanso semanal.

En el caso analizado, la Sala reconoce el derecho de las personas trabajadoras de AYVENS, con jornada de lunes a viernes y descanso semanal en sábado y domingo, a disfrutar de un día de descanso compensatorio cuando un festivo coincida con sábado.

La sentencia resulta especialmente relevante porque rechaza que la existencia de una jornada anual inferior a la máxima prevista en convenio permita neutralizar este derecho: la cuestión no es únicamente el número total de horas trabajadas al año, sino el disfrute efectivo y diferenciado de los festivos.

No obstante, la Audiencia Nacional descarta la aplicación del incremento retributivo del 75% previsto en el artículo 47 del RD 2001/1983, al no tratarse de un supuesto de trabajo efectivo en festivo, sino de solapamiento entre festivo y descanso semanal.

3. **Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, sobre transparencia retributiva.**

El pasado 7 de junio de 2026 finalizó el plazo máximo de transposición de la Directiva (UE) 2023/970, relativa a la transparencia retributiva y al refuerzo del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Aunque se trata de una norma aprobada en 2023, su relevancia práctica se intensifica durante 2026 precisamente por la obligación de los Estados miembros de adaptar su normativa interna antes de dicha fecha.

La Directiva no formula un principio nuevo, sino que pretende dotar de efectividad práctica al ya reconocido en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, ante la constatación de que la brecha retributiva de género persiste en la Unión Europea en niveles significativos y de que los instrumentos existentes han mostrado una eficacia limitada, en gran medida por la opacidad de las estructuras salariales y las dificultades probatorias que afrontan las personas afectadas por discriminación retributiva.



España ya contaba con un marco normativo relevante en esta materia, integrado, entre otros, por el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto 902/2020, que regulan la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, el registro retributivo y la auditoría salarial. No obstante, la Directiva eleva el nivel de exigencia empresarial e introduce obligaciones que previsiblemente requerirán ajustes normativos y organizativos.

- En materia de **transparencia previa a la contratación**, las personas candidatas deberán poder conocer la retribución inicial o la banda salarial correspondiente al puesto, ya sea en la oferta de empleo o antes de la entrevista. Asimismo, quedará prohibido preguntar por el historial retributivo anterior, con el objetivo de evitar que posibles desigualdades salariales previas se perpetúen en nuevas relaciones laborales.
- En cuanto al **derecho individual de información**, las personas trabajadoras podrán solicitar información sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, de quienes realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. La empresa deberá facilitar dicha información en un plazo razonable y, en todo caso, en un máximo de dos meses. Además, quedarán prohibidas las cláusulas contractuales que impidan revelar la propia retribución.

Respecto al **reporte periódico de la brecha salarial**, las empresas de **250 o más personas trabajadoras** deberán facilitar esta información anualmente desde 2027; **las de entre 150 y 249** personas trabajadoras, cada tres años y por primera vez antes del 7 de junio de 2027; y las de **entre 100 y 149 personas trabajadoras**, también cada tres años, con primera comunicación antes del 7 de junio de 2031.

Uno de los elementos de mayor impacto práctico será la **evaluación retributiva conjunta**. Cuando del reporte resulte una diferencia de al menos un 5% entre la retribución media de mujeres y hombres en una misma categoría que la empresa no pueda justificar con criterios objetivos y neutros en un plazo de seis meses, deberá llevarse a cabo una evaluación retributiva conjunta con la representación legal de las personas trabajadoras.

Finalmente, la Directiva refuerza la inversión de la carga de la prueba, vinculándola expresamente al incumplimiento de las obligaciones de transparencia, y exige que la reparación de la discriminación retributiva sea íntegra, sin límite máximo predeterminado, incluyendo atrasos salariales, pérdida de oportunidades y daños morales.



4. Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa sobre la indemnización por despido improcedente en España.

El pasado 17 de junio de 2026, el Comité de Ministros del Consejo de Europa adoptó la Recomendación CM/RecChS(2026)2, en el marco de la reclamación colectiva presentada por CCOO contra España, relativa a la adecuación del sistema español de indemnización por despido improcedente a la Carta Social Europea Revisada.

La recomendación resulta especialmente relevante porque parte de la decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales, que considera que la regulación española vulnera el artículo 24.b de la Carta en materia de protección frente al despido sin causa válida.

En particular, se cuestiona que, tras la reforma laboral de 2012, la indemnización por despido improcedente quedara reducida de 45 a 33 días de salario por año de servicio, con un límite máximo de 24 mensualidades, y que la posibilidad de reconocer una indemnización adicional sea muy limitada en la práctica.

Según el Comité, este sistema puede no resultar suficiente para reparar el daño real sufrido por la persona trabajadora en determinados supuestos, ni tampoco suficientemente disuasorio para la empresa.

Esta consideración se extiende también a los trabajadores temporales contratados en fraude de ley, respecto de los cuales se entiende que los límites indemnizatorios aplicables tampoco permiten atender adecuadamente a las circunstancias concretas del caso.

Por último, la recomendación incide en la readmisión como posible vía de reparación. Aunque la normativa española prevé la readmisión en supuestos concretos, el Comité considera que los órganos judiciales deberían poder valorar, en cada caso y previa consulta con las partes, si la readmisión constituye la medida más adecuada frente a un despido injustificado.

IV. NUEVAS REFORMAS

1. Anteproyecto de reforma en materia de prevención de riesgos laborales.

El 28 de abril de 2026, el Consejo de Ministros aprobó un anteproyecto que modifica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Estatuto de los Trabajadores y el Reglamento de Servicios de Prevención, para adaptar la normativa a la digitalización, el cambio climático y los riesgos psicosociales.

Por primera vez se alude expresamente a la salud mental y los riesgos psicosociales, que tendrán



desarrollo reglamentario en un año, incluyendo la prevención de la conducta suicida. Se reconocen daños físicos, fisiológicos, cognitivos, emocionales, conductuales y sociales, y se amplía el concepto de "*condición de trabajo*" a cualquier característica que afecte a la salud física o mental, incluidas las derivadas del cambio climático.

La vigilancia de la salud será obligatoria, con exámenes específicos al inicio, periódicamente y tras ausencias prolongadas. Se incorporan las perspectivas de género y edad, adaptando la prevención a las características físicas, biológicas y desigualdades de género, y se establecen procedimientos de retorno al trabajo.

La empresa deberá proteger frente a cualquier conducta de violencia o acoso, incluidos el ciberacoso y los riesgos derivados de algoritmos o IA. La evaluación de riesgos y la formación práctica serán presenciales.

Se limita la asunción directa de la prevención por el empresario a empresas de hasta diez personas trabajadoras, se reducen los umbrales para el servicio de prevención propio y se crean los agentes territoriales de prevención, que serán los encargados de controlar y asesorar a las empresas de menos de diez personas trabajadoras que carezcan de representación legal.

2. Proyecto de Ley Orgánica para el buen uso y la gobernanza de la inteligencia artificial.

El pasado 12 de junio de 2026 se publicó en el Boletín Oficial de las Cortes Generales el Proyecto de Ley Orgánica para el buen uso y la gobernanza de la inteligencia artificial, actualmente en tramitación parlamentaria.

El texto responde a la necesidad de adaptar el ordenamiento jurídico español al Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial, configurando un marco interno de supervisión, control y sanción para los sistemas de IA que se introduzcan en el mercado, se pongan en servicio o se utilicen en territorio español.

Aunque se trata de una norma de alcance transversal, su relevancia en el ámbito laboral es evidente. La utilización de herramientas algorítmicas en procesos de selección, gestión de personal, evaluación del rendimiento, organización del trabajo o toma de decisiones que puedan afectar a las condiciones laborales plantea riesgos específicos para los derechos de las personas trabajadoras.

Por ello, el Proyecto contempla expresamente los sistemas de IA utilizados en el ámbito del empleo y de la gestión de las personas trabajadoras como sistemas de especial sensibilidad, cuya



supervisión corresponderá, con carácter general, a la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial.

Uno de los aspectos más relevantes del Proyecto es la creación de un modelo de gobernanza distribuido entre distintas autoridades. La AESIA actuará como punto de contacto único y autoridad principal en numerosos ámbitos, pero también se atribuyen competencias a otros organismos especializados, como la Agencia Española de Protección de Datos, el Consejo General del Poder Judicial, el Banco de España, la CNMV o la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, en función del tipo de sistema de IA y del sector afectado.

Desde la perspectiva empresarial, el texto introduce obligaciones vinculadas a la transparencia, la supervisión humana, la gestión de riesgos, la conservación de registros y la cooperación con las autoridades competentes.

En particular, cuando se utilicen sistemas de IA de alto riesgo, las empresas deberán poder acreditar que su uso se ajusta a las instrucciones del proveedor, que existe una supervisión humana adecuada y que se han adoptado medidas técnicas y organizativas suficientes para evitar impactos indebidos sobre las personas afectadas.

El Proyecto también incorpora un régimen sancionador específico, clasificando las infracciones en leves, graves y muy graves. Las sanciones pueden alcanzar cuantías especialmente elevadas, en línea con el Reglamento Europeo de IA, llegando en los supuestos más graves hasta 35 millones de euros o el 7% del volumen de negocio mundial anual de la empresa infractora, si esta cantidad fuera superior.

Por último, el texto contiene una previsión específica de interés laboral: aclara que la futura ley se aplicará sin perjuicio de las obligaciones ya existentes en el orden social, incluidas las relativas a condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, protección de la salud de las personas trabajadoras y funciones de vigilancia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En consecuencia, la aprobación de esta norma no sustituiría las garantías laborales actuales, sino que añadiría una nueva capa de control sobre el uso de la inteligencia artificial en el entorno de trabajo.



El presente documento es una recopilación de la información recabada por ETL GLOBAL ADDIENS, S.L. y cuya finalidad es estrictamente informativa y divulgativa. En definitiva, la información y comentarios en esta Newsletter contenidos no suponen en ningún caso asesoramiento jurídico de ninguna clase y en ningún caso podrá utilizarse esta Newsletter como documento sustitutivo de dicho asesoramiento jurídico. El contenido del presente documento es estrictamente confidencial y no podrá ser divulgado a terceros sin la previa autorización de ETL GLOBAL ADDIENS, S.L.

CONTACTO ETL GLOBAL ADD

PARA MÁS INFORMACIÓN



ÓSCAR MANCEBO

Socio | Área Laboral

omancebo@etl.es

93 202 24 39



ETL GLOBAL ADD es una firma jurídica multidisciplinar de carácter global, especializada en el asesoramiento fiscal, jurídico y mercantil, laboral, contable y procesal integral y personalizado, a empresas y particulares con más de 20 años de experiencia.

Disponemos de oficinas en Barcelona, Tarragona, Girona, Sabadell, Reus, Sitges y Valls.

Desde el año 2016, estamos integrados en el grupo ETL GLOBAL.

De origen alemán y con más de 140 despachos repartidos en el territorio español, ETL GLOBAL ocupa la 5ª posición en los rankings de facturación de empresas de servicios profesionales de auditoría y el 7º puesto en el ranking de firmas jurídicas en nuestro país.

ETL GLOBAL es el líder en Europa con más de 500.000 clientes Pymes situándose en la 3ª posición después de las Big4 a nivel europeo y en el puesto décimo quinto a nivel mundial.

www.etlglobaladd.es

ETL GLOBAL ADD