

Mayo 2026

Laboral al Día

EDITORIAL

Tras el paréntesis del 1 de mayo, seguimos trabajando en un entorno laboral que no da tregua y en el que las empresas tienen cada vez menos margen de error.

Este mes conviven dos tendencias claras. Por un lado, el avance de la reforma de la normativa de prevención de riesgos laborales, que apunta hacia un modelo más amplio y exigente, en el que la salud mental, la organización del trabajo y los riesgos derivados de la digitalización pasan a primer plano. Por otro, el crecimiento de situaciones vinculadas a la internacionalización del trabajo —teletrabajo desde el extranjero, externalización o estructuras híbridas— obliga a revisar decisiones que hasta hace poco se adoptaban con mucha mayor flexibilidad.

A ello se suma una línea jurisprudencial cada vez más definida en cuestiones clave del día a día: despidos, sistemas retributivos, garantías en la obtención de pruebas o gestión de la representación legal. El mensaje de fondo es claro: más exigencia en la forma, pero también en la justificación de las decisiones empresariales.

Desde BDO Laboral, como cada mes, os acercamos estas novedades con un enfoque práctico, orientado a anticipar riesgos y facilitar la toma de decisiones.

1. Regularización extraordinaria de extranjeros: proceso abierto hasta junio de 2026

Se ha aprobado un proceso de regularización administrativa extraordinaria para personas extranjeras en situación irregular, vigente entre abril y junio de 2026, que permite acceder a autorización de residencia y trabajo a quienes acrediten permanencia en España antes del 1 de enero de 2026 y el cumplimiento de determinados requisitos.

Este proceso puede tener un impacto relevante en sectores con dificultades de cobertura de puestos o en aquellos en los que puedan existir situaciones no regularizadas.

Qué deben hacer las empresas:

- ✔ Identificar posibles situaciones de personas trabajadoras en situación irregular.
 - ✔ Analizar si cumplen los requisitos para acogerse al proceso.
 - ✔ Coordinar con asesoría laboral y de extranjería la tramitación.
 - ✔ Evaluar los riesgos asociados a situaciones previas.
- ▶ **Recomendación práctica:** Aprovechar este proceso como una oportunidad para regularizar situaciones existentes y reducir riesgos laborales y sancionadores a futuro.

Sobre BDO Abogados

Somos una firma de abogados internacional comprometida con ofrecer servicios de calidad y valor superior para impulsar el éxito de nuestros clientes en todo el mundo.

Adaptamos nuestro enfoque de trabajo, honorarios y equipos según las necesidades específicas que cada caso requiera, contando con una gran capacidad de recursos para abordar cualquier desafío legal con eficacia y eficiencia. Su éxito es nuestra prioridad.

People helping people achieve their dreams.

www.bdo.es

2. Reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: aprobado el anteproyecto

El Consejo de Ministros aprobó el 28 de abril de 2026 el anteproyecto de reforma de la normativa de prevención de riesgos laborales, lo que supone su actualización más relevante en más de 30 años.

El texto deberá aún completar su tramitación parlamentaria. No obstante, se prevé que, en el plazo de un año desde su entrada en vigor, se apruebe un reglamento de desarrollo, especialmente en materia de riesgos psicosociales.

Principales novedades:

- ▶ Incorporación expresa de la salud mental y los riesgos psicosociales.
- ▶ Inclusión de nuevos riesgos vinculados a la digitalización, la organización del trabajo y el cambio climático.
- ▶ Refuerzo de la vigilancia de la salud, incluyendo tanto la dimensión física como la mental.
- ▶ Introducción de la perspectiva de género y edad en la gestión preventiva.
- ▶ Ampliación del concepto de acoso y violencia, incluyendo entornos digitales.
- ▶ Mayor exigencia en la evaluación de riesgos y en la organización de la actividad preventiva.

Qué deben hacer las empresas:

- ✔ Revisar las evaluaciones de riesgos incorporando factores psicosociales.
- ✔ Analizar los sistemas de vigilancia de la salud.
- ✔ Evaluar las políticas internas en materia de acoso y organización del trabajo.
- ✔ Anticipar el impacto organizativo de la futura regulación.
- ▶ **Recomendación práctica:** Aunque la norma aún no está en vigor, es recomendable iniciar una revisión interna, ya que el enfoque preventivo evolucionará hacia un modelo más amplio y exigente.

3. Externalización internacional: foco en cesión ilegal de trabajadores

El uso de estructuras de externalización y contratación internacional está siendo objeto de un mayor control por parte de la Inspección de Trabajo, especialmente en relación con posibles supuestos de cesión ilegal de trabajadores.

El análisis se centra en la realidad de la prestación de servicios y, en particular, en la determinación de quién ejerce efectivamente el poder de dirección y organización.

Qué deben hacer las empresas:

- ✔ Revisar los modelos de externalización y contratación internacional.
- ✔ Analizar la dependencia y organización real de la prestación de servicios.
- ✔ Verificar la autonomía de proveedores y empresas interpuestas.
- ✔ Evaluar los posibles riesgos de cesión ilegal.
- ▶ **Recomendación práctica:** Asegurar que la realidad operativa sea coherente con el modelo contractual, evitando estructuras meramente formales que puedan ser cuestionadas.

4. Teletrabajo internacional: impacto en Seguridad Social y fiscalidad

El trabajo desde el extranjero, incluso de forma puntual, puede generar implicaciones relevantes en materia de Seguridad Social y fiscalidad, incluyendo el riesgo de establecimiento permanente.

El incremento de estas situaciones está obligando a muchas empresas a revisar sus políticas internas y a analizar cada caso con mayor detalle.

Qué deben hacer las empresas:

- ✔ Identificar situaciones de trabajo desde el extranjero, incluso ocasionales.
- ✔ Analizar la normativa de Seguridad Social aplicable en cada caso.
- ✔ Evaluar los posibles riesgos fiscales asociados.
- ✔ Definir políticas internas claras sobre teletrabajo internacional.
- ▶ **Recomendación práctica:** Antes de autorizar el trabajo desde otro país, es imprescindible analizar su impacto laboral, de Seguridad Social y fiscal para evitar contingencias futuras.

5. Sentencias clave para las empresas

Desde BDO Laboral, hemos seleccionado las resoluciones más relevantes y ofrecemos una lectura práctica para ayudar a las empresas a tomar decisiones con seguridad jurídica.

Nóminas: exigencia de claridad y transparencia en el recibo de salarios

- ▶ **Referencia:** TS, Sala de lo Social, S. nº 285/2026, 24 marzo 2026 (Rec. 13/2025).
- ▶ **Resumen:** El Tribunal Supremo establece que no es suficiente con que la nómina se ajuste al modelo oficial si no permite al trabajador comprender cómo se calculan sus retribuciones. Deben detallarse periodos de devengo, días abonados e incidencias, sin trasladar al trabajador la carga de realizar cálculos propios.
- ▶ **Recomendación BDO:** Revisar los modelos de nómina para asegurar claridad y trazabilidad en los conceptos retributivos, especialmente en sistemas complejos.

Inspección de Trabajo: límites a la entrada en el domicilio social de la empresa

- ▶ **Referencia:** TS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, S. nº 441/2026, 14 abril 2026 (Rec. 3188/2025).
- ▶ **Resumen:** El Tribunal Supremo declara que la entrada de la Inspección en el domicilio social de la empresa requiere autorización judicial, incluso cuando no se realiza registro documental. Se refuerza así la inviolabilidad del domicilio de las personas jurídicas.
- ▶ **Recomendación BDO:** Revisar protocolos ante inspecciones, especialmente cuando el domicilio social y el centro de trabajo coincidan, ya que puede exigirse autorización judicial previa.

Despido disciplinario: procedente pese a trastorno bipolar de la trabajadora

- ▶ **Referencia:** TSJ Madrid, Sala de lo Social, S. nº 1060/2025, 4 diciembre 2025 (Rec. 782/2025).
- ▶ **Resumen:** Se confirma la procedencia del despido al no acreditarse que la enfermedad mental anulase la capacidad de la trabajadora en el momento de los hechos. La culpabilidad no requiere dolo, siendo suficiente la falta de diligencia.
- ▶ **Recomendación BDO:** Analizar la capacidad real del trabajador en el momento de los hechos, ya que la existencia de una enfermedad no excluye automáticamente la culpabilidad.

Datos biométricos: válido el uso de huella dactilar en entornos industriales

- ▶ **Referencia:** AEPD, Resolución EXP202408491, 29 enero 2026.
- ▶ **Resumen:** La AEPD valida el uso de huella dactilar en zonas de producción al existir una justificación de necesidad, proporcionalidad y análisis de alternativas. Se destaca la limitación del sistema a los supuestos imprescindibles.
- ▶ **Recomendación BDO:** Justificar el uso de datos biométricos, limitarlo a los casos necesarios y documentar el análisis previo de alternativas.

MSCT: no procede la rescisión indemnizada si no se acredita perjuicio

- ▶ **Referencia:** TS, Sala de lo Social, S. nº 238/2026, 10 marzo 2026 (Rec. 3863/2024).
- ▶ **Resumen:** El Tribunal Supremo niega la extinción indemnizada cuando la modificación sustancial no se aplica o no genera perjuicio efectivo. El perjuicio no se presume y debe ser acreditado.
- ▶ **Recomendación BDO:** Valorar la existencia de un perjuicio real antes de aceptar o prever la rescisión indemnizada en procesos de modificación sustancial.

Despido disciplinario: nulidad por registro irregular de efectos personales

- ▶ **Referencia:** TS, Sala de lo Social, S. nº 874/2024, 5 junio 2024 (Rec. 5761/2022).
- ▶ **Resumen:** El Tribunal Supremo declara nulo el despido al haberse obtenido la prueba mediante el registro del bolso sin cumplir las garantías del art. 18 ET. La ausencia de testigos invalida la prueba.
- ▶ **Recomendación BDO:** Cumplir estrictamente las garantías en registros personales, ya que su incumplimiento puede invalidar la prueba y el despido.

Retribución variable e IT: validez del prorrateo pero límites a las cláusulas de permanencia

- ▶ **Referencia:** TS, Sala de lo Social, S. nº 159/2026, 12 febrero 2026 (Rec. 264/2024).
- ▶ **Resumen:** El Tribunal Supremo admite el prorrateo del bonus en función del tiempo trabajado, pero declara nulas las cláusulas que impiden su percepción por incapacidad temporal al poder resultar discriminatorias.
- ▶ **Recomendación BDO:** Revisar los sistemas de incentivos para evitar cláusulas que penalicen las bajas médicas.

Representantes de los trabajadores: nulidad de la revocación sin voto secreto

- ▶ **Referencia:** TS, Sala de lo Social, S. nº 1261/2025, 16 diciembre 2025 (Rec. 5058/2023).
- ▶ **Resumen:** El Tribunal Supremo declara nula la revocación de un delegado realizada mediante votación a mano alzada, al exigirse voto personal, libre, directo y secreto.
- ▶ **Recomendación BDO:** Garantizar el carácter secreto del voto en procesos de revocación de representantes.

Despido objetivo: impacto de la inteligencia artificial en la actividad empresarial

- ▶ **Referencia:** TSJ Castilla y León, Sala de lo Social, S. nº 3529/2025, 15 septiembre 2025 (Rec. 2003/2025).
- ▶ **Resumen:** Se considera procedente el despido objetivo al acreditarse la reducción de actividad derivada de la implantación de inteligencia artificial, con una disminución efectiva de ingresos y carga de trabajo.
- ▶ **Recomendación BDO:** Documentar el impacto real de la transformación tecnológica cuando se utilice como causa de despido objetivo.

Compliance interno: su incumplimiento no invalida el despido disciplinario

- ▶ **Referencia:** TSJ Galicia, Sala de lo Social, S. nº 373/2026, 28 enero 2026 (Rec. 4412/2025).
- ▶ **Resumen:** El tribunal declara procedente el despido pese a no seguirse íntegramente el protocolo interno, al carecer este de valor normativo suficiente para condicionar la decisión empresarial.
- ▶ **Recomendación BDO:** Alinear los protocolos internos con la práctica laboral, sin asumir que su incumplimiento invalida automáticamente el despido.

Desde BDO Abogados te ayudamos a interpretar las novedades normativas y jurisprudenciales, valorar su impacto en tu organización y aplicar soluciones seguras y eficientes. Nuestro equipo laboral está a tu disposición para acompañarte en la revisión de tus políticas y procesos internos.

Boletín elaborado por el Área Laboral de BDO Abogados



CONTACTO



Montse Rodríguez
Socia Directora Nacional de Laboral
montse.rodriguez@bdo.es

Asesoramiento
Laboral
Global Solutions. Driven to be the best.

Esta publicación ha sido redactada en términos generales y debe ser contemplada únicamente como una referencia general. Esta publicación no puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas y usted no debe actuar, o abstenerse de actuar, de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con BDO en cualquiera de nuestras oficinas para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. BDO, sus socios y empleados, no aceptan ni asumen cualquier responsabilidad ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o ante cualquier decisión basada en ella.

BDO Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P., una sociedad limitada española independiente, es miembro de la red internacional de BDO, constituida por empresas independientes asociadas de todo el mundo, y creada por BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido.

BDO es la marca comercial utilizada por toda la red BDO y para todas sus firmas miembro.

Copyright © 2025. Todos los derechos reservados. Publicado en España.