

News

Laboral

54-L06

16/04/2026

NOVEDADES EN MATERIA LABORAL DE LA LEY 1/2026, DE 8 DE ABRIL, INTEGRAL DE IMPULSO DE LA ECONOMÍA SOCIAL

Por medio de la presente, se informa que ha sido publicado en el Boletín Oficial del Estado el (BOE núm. 87, de 9 de abril de 2026) la **Ley 1/2026, de 8 de abril, integral del impulso de la económica social**, cuyo objeto es actualizar el marco jurídico de la economía social, con especial incidencia en el empleo, la igualdad, la inclusión laboral y la cotización.

Aunque las principales modificaciones afectan a las cooperativas de trabajo asociado y a las empresas de inserción, la norma incorpora también novedades relevantes en el ámbito laboral.

En relación con las empresas de inserción, se modifica la Ley 44/2007, simplificando su objeto, ampliando su ámbito de aplicación y adaptando su regulación al modelo de contratación indefinida, con ajustes en las condiciones de trabajo y en los itinerarios de inserción.

Desde la perspectiva laboral, destaca la configuración de un régimen orientado a la contratación estable y a la transición al mercado ordinario de trabajo, acompañado de nuevas bonificaciones y de un mayor protagonismo de los servicios públicos de empleo y de los servicios sociales.

Asimismo, se introduce una modificación en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, ampliando la actuación administrativa en materia preventiva también a las personas trabajadoras autónomas, y permitiendo la participación de asociaciones profesionales de autónomos en el desarrollo de estas acciones.

La ley ha entrado en vigor el **10 de abril de 2026**, con carácter general, sin perjuicio de posibles previsiones específicas.

A continuación, se detallan los principales aspectos con incidencia en el ámbito laboral.

News

Laboral

54-L06

16/04/2026

Contrato para la transición al empleo ordinario: nueva configuración

La Ley 1/2026 introduce una reforma de la Ley 44/2007, orientando el régimen jurídico de las empresas de inserción a facilitar la transición de las personas trabajadoras al mercado laboral ordinario.

Se amplía el ámbito subjetivo de aplicación, incorporando nuevos colectivos en situación o riesgo de exclusión social. Entre ellos se incluyen personas desempleadas (especialmente de larga duración), mayores de 45 años, perceptoras de rentas mínimas, víctimas de violencia o trata, jóvenes procedentes de sistemas de protección, personas en procesos de reinserción, población inmigrante o beneficiaria de protección internacional, personas procedentes del ámbito penitenciario, personas sin hogar y otros colectivos en situación de especial vulnerabilidad acreditada.

Asimismo, se configura el **contrato para la transición al empleo ordinario** como instrumento central de los itinerarios de inserción. Este contrato se formaliza entre empresas de inserción y personas en situación o riesgo de exclusión social, con la finalidad de facilitar su incorporación al empleo ordinario mediante un itinerario personalizado.

Características del contrato y régimen jurídico

En cuanto a sus condiciones, destacan los siguientes aspectos:

- **Duración y prórrogas:** entre 6 meses y 3 años, con posibilidad de prórroga dentro de dicho límite, sujeta a seguimiento por los servicios públicos competentes.
- **Limitaciones:** no podrá celebrarse con personas que hayan agotado previamente este contrato en los dos años anteriores, salvo que concurra una nueva situación de vulnerabilidad debidamente acreditada.
- **Jornada:** podrá concertarse a tiempo completo o parcial, siendo esta última al menos del 50% de la jornada ordinaria.
- **Formalización:** deberá formalizarse por escrito, en modelo oficial, incluyendo un anexo con el itinerario de inserción, y comunicarse a los servicios públicos de empleo.

Se reconoce, además, el derecho de las personas trabajadoras a ausentarse del trabajo, sin pérdida de retribución, para participar en acciones formativas, tratamientos o medidas incluidas en su itinerario de inserción.

News

Laboral

54-L06

16/04/2026

En materia de suspensión y extinción, la suspensión del contrato conllevará la del itinerario de inserción. A las causas generales de extinción se añaden la finalización del tiempo convenido, la inserción en el mercado ordinario de trabajo y el resultado del itinerario de inserción, **previo informe de los servicios públicos competentes en los supuestos exigidos.**

Asimismo, se establecen garantías como el cómputo de la antigüedad, la eliminación de un nuevo período de prueba en caso de continuidad en la empresa y el derecho a la expedición de un certificado acreditativo de la experiencia adquirida.

El incumplimiento de las obligaciones por parte de las empresas de inserción tendrá la consideración de infracción administrativa en el orden social.

Ayudas públicas e incentivos

Se refuerza el marco de apoyo a las empresas de inserción, previéndose programas públicos de ayudas para su creación, mantenimiento y desarrollo, incluyendo subvenciones, asistencia técnica, formación e incentivos al empleo.

Se establecen bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato o, en su caso, durante un período de hasta 4 años en contratos indefinidos.

En particular, se introduce una bonificación de **73 €/mes durante 3 años**, que se incrementa a **147 €/mes** para determinados colectivos (personas jóvenes o con discapacidad).

Asimismo, se contempla la financiación de servicios de acompañamiento y el apoyo a entidades representativas del sector.

Contratación pública

La norma refuerza la reserva de contratos públicos a favor de empresas de inserción y centros especiales de empleo.

En defecto de acuerdo específico, se establece para el sector público estatal una reserva mínima del **15% del volumen de contratación en suministros y servicios.**

Ante cualquier duda pueden contactar con la Sra. Georgina Grau, responsable del Departamento laboral de Texfor, a través del correo electrónico georgina@texfor.es