

LABOUR NEWS

Pensiones al alza y cambios en materia laboral

Marzo 2026



Novedades Legislativas

El Gobierno aprueba la revalorización de pensiones y prestaciones de Seguridad Social en 2026

Tras la falta de convalidación en el Congreso del conocido como decreto “ómnibus” (Real Decreto-ley 16/2025, de 23 de diciembre, que incluía la revalorización de las pensiones contributivas y la prórroga del “escudo social”), el Gobierno ha aprobado el Real Decreto-ley 3/2026, de 3 de febrero, que recupera las medidas de cotización previstas en aquel decreto.

Este Real Decreto aborda, como cuestión prioritaria y urgente, la **revalorización de las pensiones y de otras prestaciones públicas para el año 2026**. Las pensiones contributivas, así como las pensiones ordinarias y extraordinarias del Régimen de Clases Pasivas del Estado se revalorizarán en 2026 con carácter general el **2,7% respecto del importe que tuvieran a 31 de diciembre de 2025**. La subida ya fue efectiva en enero.

Según informa el Ministerio de Inclusión, Migraciones y Seguridad Social, las pensiones mínimas suben más del 7% en 2026, mientras que las no contributivas y el Ingreso Mínimo Vital lo harán un 11,4%.

La norma también **actualiza el tope máximo y mínimo de las bases de cotización desde el 1 de enero de 2026**, estableciendo que las bases mínimas se incrementarán automáticamente en el mismo porcentaje que el SMI incrementado en un sexto, mientras que el **tope máximo** de las bases de cotización queda fijado en **5.101,20 euros mensuales**.

Asimismo, desde el 1 de enero de 2026, **se actualiza** en 0,90 puntos porcentuales la **cotización correspondiente al Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)** y **se aplica la cotización adicional de solidaridad** del artículo 19 bis TRLGSS, con tipos del 1,15%, 1,25% y 1,46% sobre la retribución que exceda el tope máximo. **En el caso de los trabajadores autónomos, se prorrogan durante 2026 los tramos de rendimientos netos vigentes en 2025.**

La norma incorpora también una **nueva tarifa de primas por contingencias profesionales vinculada al CNAE de 2025**. La determinación del tipo de cotización aplicable será efectuada por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) en función de la actividad económica declarada por la empresa o persona trabajadora por cuenta propia o, en su caso, por las ocupaciones o situaciones de las personas trabajadoras.

Además, se establece que las empresas que no hubieran comunicado a la TGSS su nuevo código CNAE 2025 en el plazo fijado por el Real Decreto 10/2025 de 14 de enero, en las liquidaciones de cuotas que se practiquen a partir del 1 de enero de 2026 se les aplicará, para la cobertura de las contingencias profesionales, el tipo de cotización superior entre los aplicables a los códigos correspondientes.

El Real Decreto-ley incluye además otras medidas relevantes que afectan a colectivos específicos y a la gestión del sistema. Se regula una **cotización adicional para los bomberos forestales y los agentes forestales y medioambientales**, lo que permite activar los coeficientes reductores que hacen posible el anticipo de la edad de jubilación de estos colectivos, en reconocimiento a la especial penosidad y peligrosidad de su trabajo.

Asimismo, se amplía hasta el 31 de diciembre de 2026 la posibilidad de que los facultativos de Atención Primaria, médicos de familia y pediatras puedan compatibilizar la pensión de jubilación con el ejercicio de su actividad profesional.

La norma entró en vigor el 4 de febrero de 2026, si bien las **medidas relativas a bases de cotización, MEI y cotización adicional de solidaridad producen efectos económicos desde el 1 de enero de 2026**.



Se ha publicado el Anteproyecto de Ley por el que se modifica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Tras un prolongado proceso de negociación con los agentes sociales, finalmente el Ministerio de Trabajo ha publicado en fecha **16 de marzo de 2026** el borrador del Anteproyecto de Ley por la que se modifican la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el Estatuto de los Trabajadores y el Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997).

Uno de los ejes prioritarios del Marco estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 es la anticipación a los cambios que se están produciendo en el mercado de trabajo como consecuencia de la transición ecológica, digital y demográfica. En términos similares, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, aprobada en Consejo de ministros de 14 de marzo de 2023, apunta a las **nuevas tendencias económicas y sociales** y a la **transición digital y climática** como **generadoras de riesgos nuevos o emergentes que afectan a la seguridad y salud de las personas trabajadoras**.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 ya indicó que resultaba necesario modificar la legislación preventiva y este borrador **introduce importantes cambios en la normativa de prevención de riesgos (PRL)**. Entre otros, podemos destacar:

- Especial incidencia en la gestión y protección de las personas trabajadoras frente a determinados riesgos, como los **psicosociales**, los **ergonómicos** y los **derivados del cambio climático**.

La **protección de la salud mental**, los riesgos psicosociales, así como a los asociados al cambio climático, junto con el resto de los riesgos y sus interacciones, deberán tenerse en cuenta en la evaluación y en la planificación de la actividad preventiva.

- **Obligación de la empresa de establecer, tras ausencias prolongadas del trabajo por motivos de salud, procedimientos de retorno al trabajo**, con actualización de la formación preventiva en determinados supuestos.
- **Integración de la perspectiva de género y de edad en la gestión preventiva de las empresas.**
- **Mayor protección de las personas trabajadoras frente a situaciones de acoso o violencia laboral.** Se redefine el acoso laboral para incluir aquel que se ejerce mediante **algoritmos, sistemas de IA y tecnologías digitales**.

- Se refuerza la **vigilancia de la salud, física y mental**.
- **Mayor exigencia técnica en evaluación, planificación e información.**
- Nace la figura de los **agentes territoriales de prevención de ámbito autonómico**.
- **Se introducen cambios en la organización de la actividad preventiva.** Por ejemplo, se limita la posibilidad de que la persona empresaria asuma personalmente las actividades de prevención, y se rebajan los umbrales para la obligación de constituir servicio de prevención propio.

Este borrador no plantea simples ajustes de la normativa de prevención de riesgos laborales, sino que propone una profunda revisión del modelo preventivo español.

La **entrada en vigor** está prevista para el **2 de enero de 2027**, con algunos períodos transitorios previstos para la parte formativa.

El Gobierno pone en marcha el Observatorio de la Incapacidad Temporal

En el **mes de febrero de 2026** el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha trasladado a la Mesa de Diálogo Social la puesta en marcha de manera inminente de un Observatorio Estatal de la Incapacidad Temporal (IT) **cuya finalidad será, por un lado, mejorar la salud y la recuperación de las personas trabajadoras y, por otro, promover una gestión más eficaz de esta prestación del sistema de Seguridad Social**.

Con esta medida, incluida dentro del paquete de propuestas planteadas por el Ministerio en el marco del diálogo social, **se pretende monitorizar la situación de la incapacidad temporal de forma concertada con agentes sociales y Ministerio de Sanidad**, que formarán parte del Observatorio, y con la idea de involucrar a las Comunidades Autónomas, responsables de la gestión de los Servicios Públicos de Salud y de las listas de espera.

Se configurará como **un órgano técnico estratégico de análisis adscrito a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones** con carácter permanente y guiado por criterios científicos.

Los objetivos generales del Observatorio serán los de analizar de forma sistemática la incapacidad temporal en España; mejorar la eficacia, equidad y calidad de su gestión; detectar tendencias, riesgos y buenas prácticas, y apoyar el diseño de políticas públicas basadas en la evidencia.

Es de esperar que este Observatorio pueda abordar y ayudar a combatir una de las problemáticas del actual mercado laboral: el absentismo laboral.

Se desarrolla el régimen del contrato formativo, previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores

El **17 de diciembre de 2025** entró en vigor el **Real Decreto 1065/2025**, de 26 de noviembre, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Ya en 2021 se modificó el citado artículo 11 del ET, configurando un contrato formativo estructurado en torno a dos modalidades: en primer lugar, el contrato de formación en alternancia, cuyo objeto es compatibilizar la actividad laboral retribuida con los procesos formativos en el ámbito de la FP, los estudios universitarios o del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo; y, en segundo lugar, el contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios correspondientes.

La norma regula las actividades formativas en alternancia con la actividad laboral que ha cambiado notablemente como consecuencia de la reforma laboral, de los cambios en la formación profesional y también en la formación universitaria. Entre las principales novedades que introduce este Real Decreto, destacan:

Número máximo de contratos formativos: El número máximo de contratos formativos vigentes al mismo tiempo en cada centro de trabajo de la misma empresa se ajustará a las capacidades reales de cada empresa para garantizar los derechos formativos de las personas trabajadoras, especialmente de tutorización:

- Centros de trabajo de hasta diez personas trabajadoras: tres contratos.
- Centros de trabajo de entre once y treinta personas trabajadoras: siete contratos.

- Centros de trabajo de entre treinta y una y cincuenta personas trabajadoras: diez contratos.
- Centros de trabajo de más de cincuenta personas trabajadoras: veinte por ciento del total de la plantilla.

Los **convenios colectivos sectoriales** podrán reducir los límites de contratos formativos en función, entre otros, del número de contratos indefinidos existentes en el centro o en la empresa, y también podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos indefinidos.

Derecho de información de la representación legal de las personas trabajadoras: Tendrán derecho a recibir la copia básica del contrato formativo, así como la copia del plan formativo individual, que podrá ser objeto de regulación en la Negociación Colectiva.

Respecto a los **contratos de formación en alternancia**, se establece que la retribución será la establecida en el convenio colectivo aplicable y, como mínimo, no podrá ser inferior al sesenta y cinco por ciento durante el primer año, ni al ochenta y cinco por ciento durante el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En ningún caso, la retribución del contrato de formación en alternancia podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Las empresas deberán suscribir convenios de colaboración para poder celebrar contratos de formación y un plan formativo individual. La norma determina qué aspectos deben concretarse en el documento.

La disposición transitoria primera de este Real Decreto determina que los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de este real decreto se regirán por la normativa vigente en la fecha en que se celebraron.



Todavía a la espera de la aprobación del Estatuto del Becario

El 4 de noviembre de 2025 se aprobó el Anteproyecto del nuevo Estatuto de las personas en formación práctica no laboral (conocido como Estatuto del Becario) y el **3 de marzo de 2026 se aprobó en Consejo de ministros el anteproyecto de Ley del Estatuto del Becario**, que contempla entre otras cosas la compensación de gastos de los estudiantes en prácticas o el derecho a vacaciones, y establece multas para las empresas que incumplan la ley.

Uno de los principales objetivos de esta norma es delimitar de forma clara las actividades formativas frente a las laborales y desterrar el uso de las prácticas como trabajo de bajo coste o los denominados “falsos becarios”.

Si finalmente la norma entra en vigor, las **prácticas no laborales** deberán estar vinculadas a estudios oficiales universitarios, a la Formación Profesional o los determinados por los sistemas públicos de empleo. En caso contrario se presumirá una relación laboral.

También se considerará que existe una **relación laboral** si la persona en prácticas sustituye las funciones de una persona trabajadora o cuando el itinerario formativo y la actividad desarrollada en la empresa no están vinculados. Las empresas deberán firmar un acuerdo o un **convenio de cooperación con el centro formativo autorizado** que recoja, entre otros aspectos: la duración máxima de los periodos de prácticas laborales, los planes de formación individual con itinerarios formativos y la adscripción a una persona tutora designada por la empresa en coordinación con la persona tutora del centro educativo.

Cada persona tutora podrá tener, como máximo, de modo simultáneo, a cinco personas en formación práctica, que serán tres en el caso de centros de trabajo de menos de treinta personas de plantilla. Asimismo, se establece que el número de personas en formación prácticas **no podrá superar el 20% de la plantilla total del centro de trabajo**. Las personas en prácticas tendrán derecho al descanso; al uso de los servicios del centro de trabajo; a la protección frente a violencia y acoso; y a la compensación de gastos.

La norma tendrá que ser aprobada en trámite parlamentario.

Posible nueva ampliación de permisos retribuidos en materia de conciliación

El **15 de diciembre de 2025 el Ministerio de Trabajo y los sindicatos CC OO y UGT han acordado, sin el respaldo de la patronal, la ampliación del permiso por**

fallecimiento de familiares hasta diez laborables (12, en caso de desplazamiento), en lugar de los dos días extensibles a cuatro que rigen ahora, con la posibilidad de distribuir el permiso en días continuos o discontinuos en un periodo de cuatro semanas.

Asimismo, el Ministerio también ha planteado incorporar un **permiso de hasta 15 días laborales** para acompañar a familiares en cuidados paliativos, divisible en dos fracciones, a voluntad de la persona trabajadora que lo solicite, en un **periodo de tres meses** a contar desde el primer día en la que la persona trabajadora se acoge a dicho permiso y hasta la fecha de fallecimiento de la persona que precisa de dichos cuidados. Sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora a acogerse, además y durante ese período, a los permisos por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización ya existentes si el paciente estuviera recibiendo los cuidados paliativos en régimen de atención domiciliaria.

Por último, la propuesta también aborda un permiso de un día laborable para acompañamiento a una persona que vaya a recibir la eutanasia y al que tendría derecho cualquier trabajador que haya sido designado por esta para acompañarla, independientemente de si hay o no vínculo familiar de parentesco o consanguinidad.

Está previsto que se inicien los trámites correspondientes para el cambio normativo, siendo la intención del Ministerio aprobar la norma como Real Decreto-ley. Una vía que **garantizaría su entrada en vigor inmediatamente tras la aprobación por el Consejo de ministros**, pero que la somete al riesgo de una derogación posterior si el Pleno del Congreso de los Diputados rechazase la convalidación.

La Seguridad Social incluirá 11 nuevas patologías que permitirán a sus afectados tener el acceso a la jubilación anticipada por razón de discapacidad

La ministra de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha anunciado a finales del **mes de febrero de 2026** que la Seguridad Social **va a incluir 11 nuevas patologías** generadoras de discapacidad en la norma que permitirá la **reducción de la edad de jubilación de las personas trabajadoras con discapacidad en grado igual o superior al 45%**.

Según datos del Ministerio, esta medida permitirá que en torno a **50.000 personas con discapacidad puedan anticipar su edad de jubilación hasta los 56 años**, debido a la patología que padecen.

Posible reforma de las indemnizaciones por despido improcedente

El Tribunal Supremo, en su sentencia número 736/2025 de 16 de julio de 2025 dictaminó que la **indemnización por despido improcedente** establecida en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores no puede verse incrementada en vía judicial con otras cuantías que atiendan a las circunstancias concretas de cada caso, sin que ello suponga una vulneración del artículo 10 del Convenio 158 OIT ni del artículo 24 de la Carta Social Europea, en los que se indica que la indemnización debe ser adecuada.

Sin embargo, es posible que en 2026 tengamos novedades en esta materia. Por una parte, ya se ha registrado recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional frente a la citada sentencia del Tribunal Supremo. Y, por otra parte, el 17 de septiembre de 2025, el Congreso de los Diputados aprobó una proposición no de ley por la que se insta al Gobierno a reformar el despido improcedente adoptando “las medidas necesarias para que la legislación española dé cumplimiento a lo dispuesto por los instrumentos internacionales ratificados, en particular la Carta Social Europea, en la interpretación que de ella hace el Comité Europeo de Derechos Sociales, y el Convenio 158 de la OIT, regulando una indemnización en caso de despido improcedente que sea realmente disuasoria y restaurativa”.

El Ministerio de Trabajo mantiene el objetivo de modificar el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores y el 20 de octubre de 2025, se ha abierto una negociación con los agentes sociales sobre dicha posible reforma.

España tiene pendiente de trasponer diversas directivas europeas

La Directiva (UE) 2019/1152 sobre **condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea** de la que se esperan reformas en el deber de informar sobre los aspectos esenciales de la relación laboral, el **contrato fijo-discontinuo, el contrato a tiempo parcial y los pactos de horas complementarias, el periodo de prueba y la distribución irregular de la jornada**.

También debe transponer en 2026 la Directiva (UE) 2023/970 sobre **transparencia retributiva**, finalizando el plazo de transposición el próximo 7 de junio de 2026, y la Directiva (UE) 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, cuyo plazo finaliza el 2 de diciembre de 2026.

Sin embargo, es posible que en 2026 tengamos novedades en esta materia. Por una parte, ya se ha registrado recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional frente a la citada sentencia del Tribunal Supremo. Y, por otra parte, el 17 de A



Novedades Jurisprudenciales

A continuación, pasamos a resumir algunos de los recientes pronunciamientos del Tribunal Supremo que resultan destacables en el ámbito laboral:

El Tribunal Supremo consolida su criterio sobre las medidas para combatir el absentismo: las ausencias causadas por enfermedad o medidas de conciliación no pueden ser penalizadas retributivamente

La **Sala de lo Social del Tribunal Supremo**, en su **sentencia nº 35/2026**, de **16 de enero de 2026**, desestima el recurso de casación interpuesto por la empresa recurrente y confirma la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 117/2024, de 7 de octubre, que estimaba una demanda de conflicto colectivo y declaraba la nulidad de la decisión empresarial de considerar como no productiva, a los efectos del abono de la retribución variable, aquellas jornadas en las que las personas trabajadoras no han prestado servicios por encontrarse en situación de incapacidad temporal, o por haber utilizado los permisos retribuidos reconocidos por el artículo 37.3, b), e) y f) del Estatuto de los Trabajadores (ET).

La cuestión central objeto de debate casacional radicaba en determinar si resultaba ajustada a derecho, o si, por el contrario, constituía una práctica discriminatoria, la decisión empresarial de excluir del cómputo de jornadas productivas –a efectos de la retribución variable– tanto aquellas en las que la persona trabajadora no había podido prestar servicios por encontrarse en situación de incapacidad temporal, como aquellas en las que no había prestado servicios por hallarse en disfrute de los permisos retribuidos contemplados en el artículo 37.3, letras b), e) y f), del ET.

El **sistema de retribución variable** implantado en la empresa establecía determinados elementos objetivos de valoración que el trabajador debe cumplir para acceder al incentivo. Uno de estos elementos objetivos que tenía en cuenta para el cálculo de la retribución variable es que la persona trabajadora haya prestado servicio en un número determinado de jornadas durante el período de devengo del incentivo, no computando como “jornadas productivas” a efectos de la retribución variable los periodos de IT por motivos distintos a los contemplados en el Plan de Igualdad o en el Protocolo LGTBI o los días de disfrute de permisos retribuidos regulados estatutariamente y en el convenio colectivo.

La empresa sostenía que el establecimiento de un plus de productividad o de no absentismo, cuyo abono se condiciona a los días de prestación efectiva de servicios y que, por tanto, no se devenga durante los períodos de incapacidad temporal, no resulta contrario a la ley, en la medida en que persigue un fin legítimo desde la perspectiva empresarial, a saber, combatir el absentismo y recompensar la presencia efectiva en el puesto de trabajo. Idéntico argumento sostenía para el resto de los permisos.

El Tribunal Supremo rechazó los argumentos expuestos por la empresa recurrente, aplicando los siguientes criterios:

En primer lugar, en cuanto a los periodos de incapacidad temporal, **la Sala Cuarta recordó que la Ley 15/2022 establece que la enfermedad no puede amparar diferencias de trato. La exclusión de dichos períodos de ausencia del cálculo del incentivo entrañaría una discriminación hacia las personas afectadas por razón de enfermedad.**

En segundo lugar, **el Tribunal Supremo precisa que, si bien la lucha contra el absentismo constituye una finalidad legítima** conforme a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea [Sentencia del TJUE de 18 de enero de 2018, asunto C-270/16], **dicha finalidad debe perseguirse sin vulnerar la Constitución, la Ley 15/2022 o la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

En tercer lugar, el Alto Tribunal se pronunció sobre la exclusión de los permisos retribuidos contemplados en las letras b), e) y f) del artículo 37.3 del ET. En coherencia con el criterio expuesto en relación con las ausencias derivadas de enfermedad, concluyó que la **exclusión del cómputo de jornadas productivas de los supuestos contemplados en las citadas letras b), e) y f) del artículo 37.3 del ET - el cuidado de familiares en situación de gravedad, el ejercicio de funciones sindicales y la asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto o a la adopción - constituye igualmente una conducta discriminatoria**, por cuanto la penalización retributiva de dichos permisos desincentiva su ejercicio efectivo y vulnera los derechos fundamentales que los amparan.

A juicio del Tribunal, **condicionar la retribución variable no haber disfrutado de permisos vinculados al cuidado de familiares y a la conciliación de la vida laboral y familiar supone una discriminación indirecta por razón de sexo.**

En consecuencia, el Tribunal Supremo ratifica la decisión de la sentencia recurrida en el sentido de que las ausencias derivadas de enfermedad no pueden tener como consecuencia directa la pérdida de la retribución por incentivos; lo mismo sucede con los restantes supuestos recogidos en el artículo 37.3 del ET, letras b), e) y f) (accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica; realización de funciones sindicales o de representación del personal; realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda o acogimiento para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación), en la medida en que dicha actuación debe ser considerada discriminatoria y contraria al ordenamiento jurídico.

Así, el Tribunal consolida el criterio conforme al cual la lucha contra el absentismo, aun siendo una finalidad legítima, no puede articularse mediante mecanismos retributivos que penalicen ausencias derivadas de situaciones de enfermedad o del ejercicio de permisos, al no resultar compatibles con el marco constitucional y legal vigente. En definitiva, se limitan y condicionan los sistemas de retribución variable orientados a incentivar la asistencia al trabajo.



El Tribunal Supremo dictamina: que el permiso parental del artículo 48 bis del ET computa como tiempo efectivo para el devengo de vacaciones y su disfrute continuo debe ser en períodos semanales

La **Sala de lo Social del Tribunal Supremo**, en su sentencia n° 62/2026, de **26 de febrero de 2026**, casa y anula en parte la sentencia dictada por el TSJ de Cataluña de 30 de abril de 2024, y viene a concluir lo siguiente: por una parte, que si se opta por el disfrute del permiso parental de forma discontinua, **se habrá de realizar en períodos semanales discontinuos**, no siendo posible el disfrute en períodos inferiores a la semana; y, por otra parte, que el tiempo de disfrute de dicho permiso genera el derecho a la parte proporcional de las vacaciones por este período.

La petición planteada por sindicato en la demanda de conflicto colectivo que da origen a este pronunciamiento consistía en que se declarasen no ajustados a derecho los criterios empresariales de impedir y limitar el ejercicio del permiso parental al exigir que este se solicite por períodos mínimos de una semana, y al afectar al devengo de las vacaciones por considerar que durante su ejercicio no se devengaran días de vacaciones al encontrarse el contrato en suspenso.

Dicha demanda de conflicto colectivo fue **desestimada en su integridad por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña**, argumentando, respecto a la segunda de las pretensiones de la parte demandante, que el contrato estaba suspendido y, por lo tanto, no se podía tener en cuenta tal período a efectos del devengo de vacaciones.

Tras la interposición de recurso de casación por la parte demandante, se pronuncia el **Alto Tribunal**, rechazando en parte la conclusión alcanzada por el Tribunal Superior, siendo las principales argumentaciones esgrimidas en su sentencia las siguientes:

Respecto a la primera cuestión, el Alto Tribunal señala que el citado artículo 48 bis, al regular la duración del permiso parental, establece expresamente que no podrá ser superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, y “*por ende, al utilizar el legislador el adjetivo en femenino y plural, califica al sustantivo semanas, por lo que, si se opta por el disfrute de forma discontinua, se habrá de realizar en periodos semanales discontinuos*”.

Además, señala que **esta interpretación es acorde con la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación**, y también con lo previsto para el disfrute del permiso por nacimiento y cuidado del menor, en el que el legislador hace constar que se disfrutará en periodos semanales.

Respecto a la segunda cuestión, el Alto Tribunal da la razón al sindicato demandante argumentando que, aunque la jurisprudencia, a propósito de los días de asuntos propios previstos en un convenio colectivo, ha entendido que no se devengan durante el periodo en el que una persona está afectada por un ERTE, **en relación con el permiso parental el tratamiento debe ser distinto porque tanto el permiso por nacimiento como ese permiso parental tienen como finalidad la corresponsabilidad**, al igual que dispone la Directiva 2019/1158 de conciliación.

De modo que, a juicio del Tribunal, del artículo 10 de la Directiva 2019/1158, se desprende la necesidad de preservar “el derecho a reincorporarse, tras el disfrute de tales permisos, a sus puestos de trabajo o a unos puestos equivalentes, en unas condiciones que no les resulten menos favorables, así como a beneficiarse de cualquier mejora de las condiciones laborales a la que hubieran tenido derecho si no hubieran disfrutado el permiso”.

Por ello, **entiende el Alto Tribunal que el permiso parental debe considerarse tiempo de trabajo efectivo a efectos del devengo de vacaciones y anula respecto a esta cuestión la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que había desestimado íntegramente la demanda de conflicto colectivo.**

De esta manera el Tribunal aclara dos cuestiones significativas en relación con un permiso que, en la práctica observamos que, que quizá por su carácter de no retribuido, está siendo utilizado en limitadas ocasiones.

El Tribunal Supremo unifica su criterio sobre el cálculo de faltas acumuladas de asistencia al trabajo

La **Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su sentencia nº 1283/2025, de 19 de diciembre de 2025**, casa y anula la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 12 de diciembre de 2024 (rec. 769/2024), y viene a concluir que, en el convenio colectivo considerado, la alusión al periodo de “un mes” en el que se enmarcan las conductas evaluables a efectos disciplinarios, en el caso de faltas injustificadas de asistencia, debe entenderse como un periodo continuado desde la primera de las ausencias, y no como una de las doce partes naturales en las que se divide el año.

La controversia surgía a raíz de una demanda de despido planteada por una persona trabajadora que había sido objeto de un despido disciplinario por infracción muy grave conforme al artículo 54.2.a) y d) del Estatuto de los Trabajadores. En síntesis, los hechos imputados son faltas de asistencia al puesto de trabajo y abandono del puesto.

Tras la calificación del **despido como improcedente** por el citado Tribunal Superior de Justicia, la empresa recurre en casación ante el Tribunal Supremo.

La cuestión planteada en el recurso se refería al modo en que deban computarse los meses a los que el convenio colectivo aplicable refiere las faltas de asistencia como causa para la imposición de una sanción (en el caso, el despido), si como meses naturales, o de fecha a fecha.

El convenio colectivo aplicable al caso tipificaba como infracción muy grave “faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique”.

El Alto Tribunal entiende que **debe aplicarse el criterio ya sentado en la tradicional jurisprudencia** para el ya desaparecido despido objetivo por absentismo laboral, por el cual el parámetro “meses” debe computarse de fecha a fecha, no por meses naturales.

El Tribunal Supremo ha zanjado así una cuestión práctica que generaba dudas interpretativas, dejando claro que cuando un convenio colectivo permite sancionar al trabajador por acumular determinadas faltas injustificadas, el periodo de un mes debe contarse de fecha a fecha desde la primera falta, pues entiende que calcular por meses naturales podría dejar fuera faltas muy próximas simplemente por coincidir en meses distintos, ignorando la relevancia de esas ausencias para evaluar la conducta del trabajador.

El Alto Tribunal descarta también la aplicación del principio **in dubio pro-operario**, que solo opera cuando, tras agotarse todos los demás criterios interpretativos, el sentido de la norma queda todavía en el terreno de la duda o de la incertidumbre.

Con esta resolución, el Tribunal Supremo fija doctrina, determinando que cuando un convenio habla de “un mes” para valorar faltas de asistencia, debe entenderse como un periodo continuado de fecha a fecha desde la primera falta. Este criterio unificador facilita a las empresas la aplicación del régimen disciplinario en casos de absentismo laboral.

El Tribunal Supremo confirma que es válido acudir a un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo para cambiar el convenio colectivo de aplicación

La **Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su sentencia nº 1244/2025, de 11 de diciembre de 2025**, desestima el recurso de casación interpuesto por varios sindicatos y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional número 124/2024 de 10 de julio, que declaraba ajustada a derecho la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo efectuada por la empresa para cambiar el convenio colectivo de aplicación.

El objetivo pretendido por la dirección empresarial con el cambio de convenio era la **unificación de las condiciones laborales de la totalidad de la plantilla** y centros de trabajo de la compañía bajo la norma convencional que entendía de aplicación por razón de la actividad, esto es, el Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública.

Entiende el Alto Tribunal que, a través del cauce del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET) es posible que la empresa permute la aplicación del convenio colectivo que venga rigiendo las relaciones laborales por otro. Si la actividad económica que desarrolla, además de ser única y preponderante, puede tener cabida en otro marco regulador, resulta totalmente lícito homogeneizar las condiciones de la plantilla.

Considera así que la actuación empresarial se enmarca dentro de las facultades que el citado artículo 41 confiere a la empresa, por lo que **no es exigible que hubiere puesto en marcha el procedimiento previsto en el art. 82.3 del ET** para apartarse de las previsiones convencionales en esta materia, siendo suficiente que haya instado un procedimiento de modificación sustancial de condiciones (MSCT) del artículo 41.

La finalidad de las previsiones legales contenidas en el artículo 82.3 ET, no es otra que la de exigir a la empresa la necesidad de acudir al procedimiento de descuelgue previsto en este precepto, cuando pretendan exonerarse del cumplimiento de cualquier obligación impuesta en el convenio colectivo. Lo que no sucede cuando la actuación empresarial no está dirigida a eludir e inaplicar el cumplimiento de ninguna obligación convencional, por más que pueda suponer una relevante alteración de las condiciones de trabajo que imponga la tramitación de una MSCT, puesto lo que está en juego no es el “descuelgue” sino la subsunción íntegra en uno u otro convenio.

Por todo ello, el **Tribunal Supremo considera que la tramitación de un procedimiento de MSCT colectiva por parte de la empresa, con el objetivo de procurar el criterio de la unidad de empresa sustentada en una misma actividad, es ajustado a derecho**, procediendo así a desestimar los dos recursos formalizados, confirmando y declarando la firmeza de la sentencia dictada por la sala de lo social de la Audiencia Nacional.

En definitiva, **se ha confirmado que la empresa puede acudir al procedimiento** de MSCT para cambiar el convenio colectivo de aplicación, siempre y cuando, además de concurrir las causas objetivas necesarias, la negociación se realice de buena fe y dicha modificación no implique una reducción salarial.

El Tribunal Supremo confirma que la duración del permiso por hospitalización o fallecimiento: se mide en días laborables

La **Sala de lo Social del Tribunal Supremo**, en su **sentencia nº 1084/2025, de 13 de noviembre de 2025**, desestima el recurso de casación interpuesto por la empresa recurrente y confirma la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 9/2024, de 25 de enero, que declaraba la nulidad de la previsión “días naturales” contenida en las letras b) y d) del artículo 30 del III Convenio Colectivo para el sector del Contact Center, que regulan los permisos por hospitalización y fallecimiento, respectivamente.

Los sindicatos demandantes consideraban que el cómputo en días naturales de los permisos de hospitalización y fallecimiento contemplados en el citado convenio colectivo era contrario a lo establecido en la Directiva 2019/1158, el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y la jurisprudencia existente en interpretación de este último. Señala que los mismos deben ser considerados como días laborables.

Por tanto, la cuestión analizada por la Sala consistía en **determinar si el convenio puede fijar los permisos mencionados en días naturales**, a la luz del art. 37.3 ET (tras el RDL 5/2023 que traspone la Directiva 2019/1158) y de la jurisprudencia que entiende que, por su propia naturaleza, estos permisos se disfrutaban en días laborables.

El Alto Tribunal confirma que, si bien es cierto que el artículo 37.3 b) y b) bis del ET nada indican sobre la naturaleza natural o hábil de los días del permiso de hospitalización o el de fallecimiento, lo cierto es que el permiso sólo es concebible si se proyecta sobre un período de tiempo en el que existe obligación de trabajar, pues de lo contrario carecería de sentido que su principal efecto fuese “ausentarse del trabajo”.

Por ello, y **atendiendo a lo dispuesto en el artículo 6 de la Directiva 2019/1158, los permisos del art. 37.3 ET han de computarse en días laborables, salvo previsión normativa válida en contrario**. Sin que la norma convencional, sin mejora real, los pueda establecer como naturales.

El Tribunal Supremo concluye que no existe una obligación empresarial general de facilitar sillas ergonómicas a sus teletrabajadores

La **Sala de lo Social del Tribunal Supremo**, en su **sentencia nº 760/2025**, de **10 de septiembre de 2025**, desestima el recurso de casación formulado por sindicatos y confirma la sentencia de la sala de lo social de la Audiencia Nacional 105/2023, de 3 de octubre, determinando que no existe una obligación general de la empresa de proporcionar una silla ergonómica a todas las personas teletrabajadoras, cuando no se incorpora en el inventario del acuerdo de trabajo a distancia ni en el convenio colectivo aplicable.

La Sentencia de la Audiencia Nacional declaraba que en este supuesto no había existido pacto al respecto ni en el acuerdo individual, ni se contemplaba en el convenio colectivo, no siendo una condición equiparable entre trabajadores a distancia y trabajadores presenciales, a los efectos del artículo 4.1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

La Audiencia señalaba, además, que la parte actora debería haber acreditado que la prestación de **trabajo a distancia** implicaba para todos los trabajadores que

prestaban servicios en esta modalidad, un riesgo de carácter ergonómico, con carácter general, que hacía aconsejable que la empresa proporcionase sillas ergonómicas a todo el colectivo. Sin embargo, no quedó probada tal circunstancia y, por el contrario, la empresa acreditó que había dotado a estos trabajadores de formación en materia de prevención de riesgos laborales; que realiza las correspondientes evaluaciones individuales; y, que les entrega material ergonómico que, aunque no incluye unas sillas ergonómicas, tampoco les priva de las mismas, en tanto en cuanto pueden reclamarlas si así lo indicara el informe del servicio de prevención.

Siguiendo lo dispuesto por la Audiencia Nacional, el Alto Tribunal dictamina que corresponde al **acuerdo individual de teletrabajo o, en su caso, al convenio colectivo aplicable**, determinar el contenido del inventario de medios que debe aportar la empresa a las personas trabajadoras que prestan servicios en régimen de teletrabajo. Sin perjuicio de que, en casos individuales, los servicios de prevención de riesgos laborales puedan, por razones médicas, proveerla.

Además, establece que la empresa cumple el derecho a la compensación de gastos del artículo 12 de la Ley 10/2021 mediante el **abono de 30 euros mensuales** (mejora de lo previsto en el convenio), por lo que no hay vulneración de dicho precepto.



Caso de éxito

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social Sentencia 5828/2025 de 22 diciembre de 2025, Recurso de suplicación 1327/2025

Sobre la importancia de la redacción del convenio colectivo para su posterior interpretación.

Este caso reviste especial interés ya que pone de manifiesto la necesidad y la importancia de que la redacción de los convenios colectivos sea clara. La sentencia evidencia que una redacción no inequívoca del convenio **puede generar reclamaciones masivas y fallos dispares**, y que la solución judicial tenderá a la lectura literal si no hay un mandato expreso de acumulación de conceptos.

En el presente caso, una trabajadora demanda a sus empleadoras- en este caso dos como consecuencia de una subrogación laboral-, reclamando las diferencias salariales derivadas del plus de nocturnidad de las noches trabajadas en el último año anterior a la interposición de la demanda.

Los complementos salariales no operan automáticamente sino en función de lo pactado en el convenio colectivo. En este caso en concreto, las empresas abonaban el plus de nocturnidad a razón 25% del valor de la hora ordinaria, y la trabajadora demandante interpretaba que el plus de nocturnidad debía ser abonado a razón del 125% de la hora ordinaria.

El convenio colectivo de aplicación a la relación laboral establece que el **plus nocturnidad** tendrán una retribución específica que será el resultante de dividir el salario base anual de cada trabajador/a por la jornada anual establecida, incrementada en un 25%.

La sentencia del Juzgado de lo Social desestimó la demanda de la trabajadora y absolvió a las empresas demandadas. Frente a esta sentencia, la trabajadora anunció y formalizó un recurso de suplicación.

Parte de la argumentación realizada por la parte recurrente consistía en defender que el plus de nocturnidad se configura como una retribución específica y distinta del salario base y otros conceptos, fijada por unidad de tiempo y en función del grupo y categoría profesional. Argumentaba que el importe de las horas trabajadas en horario nocturno debe ser el resultado de la división entre el **salario base anual y la jornada anual, incrementado en un 25%**. La recurrente alega que la interpretación de las empresas no cumple con lo especificado en el convenio y solicita la aplicación del principio in dubio pro operario en caso de duda interpretativa.

El **Tribunal Superior de Justicia de Galicia desestimó esta interpretación**, entendiendo que la redacción del plus de nocturnidad del convenio colectivo no permite interpretar que las horas nocturnas deban pagarse “doblemente”, sino como hora ordinaria incrementada en un 25% mediante la fórmula pactada (salario base anual / jornada anual + 25%).

La interpretación literal del convenio no autoriza a concluir que estas horas deban ser abonadas doblemente, sino únicamente habrá de abonarse un incremento del 25% sobre el valor de la hora resultante de fórmula del convenio.

La sentencia razona que debe atenderse al sentido literal de las palabras del convenio y afirma que no aprecia duda que permita acudir a criterios como el *in dubio pro operario*. En la práctica, refuerza que, si el texto no dice expresamente “además” o “por encima de la hora ordinaria”, no se presume ese doble pago. El Tribunal señala además que, si las partes negociadoras hubieran querido que las horas nocturnas se abonasen como hora ordinaria y, adicionalmente, otro concepto (o “doble” pago más el 25%), debieron expresarlo de forma explícita.

En conclusión, el **Tribunal Superior de Justicia de Galicia desestima el recurso y confirma la sentencia de instancia**, considerando que no se ha producido vulneración de derechos ni infracción de la normativa aplicable.