

LABOUR NEWS

Principales cambios laborales y pronunciamientos recientes de los tribunales

Julio 2026





Índice

Novedades Legislativas **3**

Seguridad Social: nuevas obligaciones de notificación electrónica para prestaciones de incapacidad (Orden ISM/541/2026)

Reforma de la jubilación flexible

Novedades legislativas en tramitación

Novedades jurisprudenciales **5**

El Tribunal Supremo se pronuncia sobre los requisitos para que los finiquitos y acuerdos transaccionales que ponen fin a la relación laboral tengan valor liberatorio.

Cuando una citación defectuosa invalida todo el procedimiento. El derecho de defensa prevalece: el Tribunal Supremo ordena repetir un juicio por fallos en la notificación, declarando la nulidad del procedimiento.

La comunicación tardía a la Autoridad Laboral y la documentación ininteligible pueden anular un ERE.

Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha.

La Seguridad Social cambia su criterio: la compensación por falta de preaviso en el despido objetivo pasa a cotizar. Boletín RED 08/2026.

Novedades legislativas

Seguridad Social: nuevas obligaciones de notificación electrónica para prestaciones de incapacidad (Orden ISM/541/2026)

La nueva Orden modifica la **Orden ISM/903/2020** y amplía los colectivos obligados a relacionarse electrónicamente con la Seguridad Social. A partir de su entrada en vigor el 1 de septiembre de 2026 (**tres meses después de su publicación en el BOE**), las personas físicas solicitantes o beneficiarias de prestaciones de **incapacidad temporal (IT)**, así como aquellas afectadas por procedimientos relativos a **incapacidad permanente o lesiones permanentes no incapacitantes**, deberán recibir las comunicaciones y notificaciones a través de la **Sede Electrónica de la Seguridad Social (SEDESS)**. Como contrapartida, la norma incorpora **garantías** para evitar situaciones de **indefensión**: se prevén avisos al **dispositivo electrónico** facilitado por el interesado, la posibilidad de recibir **asistencia presencial** en los Centros de Atención e Información de la Seguridad Social para acceder a la sede electrónica y, excepcionalmente, la práctica de **notificaciones no electrónicas** cuando no existan datos de contacto electrónico o concurran razones de eficacia o urgencia administrativa.

La medida pretende **agilizar la gestión** de los procedimientos de incapacidad, reforzar la **seguridad jurídica** y reducir los retrasos y costes asociados a las **notificaciones postales**.

Reforma de la jubilación flexible

El **Real Decreto 416/2026**, de 27 de mayo (BOE de 28 de mayo), deroga íntegramente el régimen anterior de **jubilación flexible** (Real Decreto 1132/2002) e introduce reglas comunes para la **compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo**, y modifica determinados aspectos de la **jubilación demorada**. La norma entrará en vigor el **28 de agosto de 2026**.

La reforma pretende fomentar que las personas jubiladas puedan **reincorporarse al mercado laboral** compatibilizando **trabajo y pensión**, favoreciendo así el **envejecimiento activo** y la prolongación voluntaria de la vida laboral.

Como principal novedad, la **jubilación flexible** deja de limitarse al trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial y pasa a permitir también determinadas actividades por **cuenta propia**, ampliando las posibilidades de **compatibilidad**.

Se mejoran las condiciones para quienes retrasen la jubilación o retomen una actividad laboral tras jubilarse, reforzando los **incentivos** asociados a la **jubilación demorada** y a determinadas situaciones de **compatibilidad entre trabajo y pensión**.

Novedades legislativas en tramitación

Reforma del registro de jornada

Está previsto que el **Gobierno** apruebe antes del **mes de agosto**, un **Real Decreto** que desarrollará las obligaciones en materia de **registro de jornada**, tras la modificación del **artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**.

El proyecto supone un **endurecimiento significativo** de las obligaciones empresariales en materia de **control horario**, con un sistema **digital**, más detallado, auditable y fácilmente accesible para trabajadores e Inspección.

Se impone la **obligatoriedad** de que el registro se realice por **medios digitales** en todas las empresas. El sistema deberá ser **objetivo, fiable y accesible**, garantizando además la **protección de datos personales**.

El proyecto **amplía la información a registrar**. Además, se establece el **derecho de las personas trabajadoras** a acceder y obtener copia de sus registros en cualquier momento, y se entregará un **resumen junto con la nómina**. La **Inspección de Trabajo** tendrá **acceso inmediato**, incluso de forma remota, al sistema de registro.



Y se impone la obligación de elaborar un **protocolo interno de gestión del registro horario** y formar a las **personas trabajadoras** sobre su uso.

Estas obligaciones entraran en vigor a los **20 días** desde la publicación del Real Decreto en el BOE.

Transparencia retributiva: Proyecto de Real Decreto de modificación del RD 902/2020: transposición parcial de la Directiva (UE) 2023/970

En fecha **30 de junio de 2026**, se ha dado a conocer el borrador del **Proyecto de Real Decreto** por el que se modifica el **Real Decreto 902/2020**, de **13 de octubre**, de **igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, mediante el que se procede a la **transposición parcial** al ordenamiento jurídico español de la **Directiva (UE) 2023/970**, del Parlamento Europeo y del Consejo, de **10 de mayo de 2023**, relativa al refuerzo de la aplicación del principio de **igualdad de retribución** entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de **transparencia retributiva** y de mecanismos para su cumplimiento.

El **7 de junio de 2026** expiró el plazo para que los Estados llevaran a cabo la transposición de la **Directiva europea de transparencia retributiva** (Directiva UE 2023/970).

Algunos de los cambios que propone el borrador son los siguientes:

Respecto de la **transparencia retributiva** se reconoce expresamente el derecho de las personas trabajadoras a:

- Conocer los **criterios utilizados por la empresa** para fijar las retribuciones.
- Conocer los **criterios de progresión salarial** (en empresas de **50 o más personas trabajadoras**).
- Solicitar y recibir por escrito información sobre su **retribución individual** y sobre las **retribuciones medias**, desagregadas por sexo, de quienes realizan **trabajos iguales o de igual valor**.

Creación de una nueva sección específica sobre transparencia informativa: Se crea una nueva sección específica sobre transparencia informativa, que regularía:

- El **procedimiento de solicitud de información retributiva**. La persona trabajadora tendrá derecho a conocer de forma individual su **nivel retributivo** y a conocer los **niveles medios retributivos**, desglosados por sexo, de quienes realizan el mismo trabajo o uno de igual valor.
- La **obligación empresarial** de responder en un **plazo máximo de dos meses**.
- El deber de informar **anualmente** a toda la plantilla sobre este **derecho**.

Prohibición de cláusulas de confidencialidad salarial:

Se declaran **nulas** las cláusulas o decisiones empresariales que impidan a las personas trabajadoras revelar o compartir información sobre su **salario** cuando ello sea necesario para garantizar la **igualdad retributiva**.

Respecto de las **auditorías retributivas** se amplía significativamente su contenido. Además de la valoración de puestos, deberán analizarse causas de brechas salariales, posibles sesgos en medidas de conciliación y promoción, disponibilidad exigida por la empresa y evolución salarial tras permisos de nacimiento, adopción o acogimiento. El plan corrector deberá incluir responsables, cronograma y sistemas de seguimiento y evaluación.

Se actualizan los criterios en la **valoración de puestos de trabajo**: Se actualizan los criterios para determinar cuándo dos puestos tienen igual valor, incluyendo expresamente factores como habilidades de cuidado, resolución de conflictos, responsabilidades sobre personas o capacidades organizativas, evitando sesgos de género en la valoración.

Nuevas exigencias de transparencia y protección de datos:

Cuando la información solicitada pueda permitir identificar el salario de otra persona trabajadora, distinto al del solicitante, la empresa solo podrá facilitarla a la representación legal de los trabajadores y deberá adoptar medidas para proteger los datos personales.

El proyecto no modifica radicalmente la arquitectura del RD 902/2020, pero sí **intensifica las obligaciones de transparencia salarial**. El cambio más relevante, entendemos, es la creación de un **derecho individual de acceso a información retributiva comparada**, junto con el refuerzo de las **auditorías salariales** y la ampliación de los **criterios de valoración de puestos** para detectar discriminaciones indirectas por razón de género.

Novedades jurisprudenciales

El Tribunal Supremo se pronuncia sobre los requisitos para que los finiquitos y acuerdos transaccionales que ponen fin a la relación laboral tengan valor liberatorio.

El **Tribunal Supremo** en su Sentencia del **10 de junio de 2026** (recurso 2081/2025) aborda el **efecto liberatorio** que tiene un acuerdo transaccional tras la extinción de la relación laboral derivada de un **despido**, el mismo día del despido, y antes de acudir a la conciliación en el **SMAC**.

En el acuerdo transaccional suscrito entre ambas partes la empresa reconocía la **improcedencia del despido** y ofrecía una **indemnización sensiblemente inferior** a la legal, a cambio de la renuncia del trabajador a futuras **acciones judiciales**.

El caso

La empresa y el trabajador firmaron el **mismo día del despido** un acuerdo por el que la empresa reconocía la **improcedencia** y ofrecía una **indemnización de 20.000 euros**, notablemente inferior a la que hubiera correspondido legalmente. El documento contenía **cláusulas contradictorias**: por un lado, afirmaba que producía efectos desde su firma; por otro, condicionaba determinados efectos al posterior acto de **conciliación administrativa**. Finalmente, el trabajador no ratificó el acuerdo en el **SMAC** y demandó por despido.

Pronunciamiento del Tribunal Supremo

El Tribunal Supremo desestima el recurso de la empresa y confirma la sentencia del **TSJ de Cataluña** que había declarado la **improcedencia del despido**. La Sala considera que no existe contradicción suficiente con la sentencia aportada como contraste (relativa a otro despido en la misma empresa y que replicaba el mismo *modus operandi* ante un despido disciplinario), y por tanto, mantiene la decisión recurrida.

Criterios relevantes sobre la eficacia de los pactos de finiquito y transacción

Aunque el **Alto Tribunal** no resuelve directamente la cuestión de fondo por **razones procesales**, aprovecha para sistematizar su doctrina sobre los **acuerdos transaccionales extintivos**.

En particular, recuerda que para que estos acuerdos desplieguen eficacia liberatoria deben concurrir varios elementos:

- **Claridad** en los términos pactados.
- **Desglose económico** de las cantidades abonadas. Reflexiona la Sentencia que no es obstáculo a la validez de la **transacción extintiva** que la **indemnización por despido pactada** sea inferior cuando quede prueba de que esa menor cuantía era la **contrapartida consciente** de una transacción real sobre un **derecho litigioso o incierto**.
- Existencia de una **verdadera transacción** con **concesiones recíprocas**.
- **Ausencia de vicios del consentimiento**. Este requisito se garantiza mejor cuando apreciamos que se le da **asistencia y capacidad deliberativa**: si por ejemplo se le da asistencia de un representante legal de los trabajadores o tiempo para analizarlo.
- Asimismo, destaca que resulta especialmente relevante que el trabajador disponga de un **margen temporal suficiente** para valorar el acuerdo y que la eficacia del pacto no quede condicionada de forma ambigua a actuaciones futuras ante los **servicios de mediación y conciliación**.
- Por último, señala que no es obstáculo la eventual remisión de la obligación de reproducción del pacto en la **conciliación administrativa o judicial** si queda claro en el **pacto transaccional** su **efecto extintivo** y que no queda sometido a su configuración final en el servicio de mediación y conciliación.



Cuando una citación defectuosa invalida todo el procedimiento. El derecho de defensa prevalece: el Tribunal Supremo ordena repetir un juicio por fallos en la notificación, declarando la nulidad del procedimiento.

El **Tribunal Supremo**, en su sentencia de **16 de junio de 2026** (recurso 162/2025), ha declarado la **nulidad de actuaciones** en un procedimiento de **despido colectivo** al considerar que la empresa demandada no fue correctamente citada al juicio. La resolución refuerza la importancia de las **garantías procesales** y recuerda que los defectos en las **notificaciones judiciales** pueden vulnerar el derecho fundamental de defensa, obligando a repetir el procedimiento.

El caso

El conflicto se originó tras un **despido colectivo** que afectó a **10 de los 39 trabajadores** de la empresa. El **Tribunal Superior de Justicia de Galicia** había declarado la **nulidad del ERE** por entender que la empresa no negoció de **buena fe** durante el **período de consultas**, condenando a la **readmisión** de las personas afectadas y al abono de los **salarios de tramitación**.

Sin embargo, ninguna de las **empresas demandadas** compareció al acto del juicio. Posteriormente, una de ellas recurrió alegando que nunca tuvo **conocimiento efectivo** de la **citación judicial**, pese a que existían **acuses de recibo** de la notificación.

Pronunciamiento del Supremo

El **Tribunal Supremo** estima el recurso y anula tanto la sentencia del **TSJ de Galicia** como todas las actuaciones posteriores a la **citación judicial**. La razón es que, aunque los **acuses de recibo** identificaban a la persona que recogió las notificaciones mediante nombre, apellido y DNI, no indicaban cuál era su relación con las empresas destinatarias, requisito expresamente exigido por el **artículo 56.3 de la LRJS**.

Para el **Alto Tribunal**, esta omisión genera una **duda razonable** sobre si la comunicación llegó realmente a conocimiento de las empresas demandadas. Dado que ninguna de ellas compareció al juicio, el defecto adquiere especial relevancia y supone una vulneración del **derecho a la tutela judicial efectiva** reconocido en el **artículo 24 de la Constitución**.

Como consecuencia, el Supremo ordena **retrotraer las actuaciones** al momento de la citación y señalamiento del juicio para que el procedimiento se tramite nuevamente con todas las **garantías procesales**.



Criterios relevantes de la sentencia

- **La identificación del receptor debe ser completa.** Cuando la notificación es recibida por una persona distinta del destinatario, debe constar no solo su identidad, sino también la relación que mantiene con el mismo.
- **La omisión de ese dato no es un mero formalismo.** Su finalidad es garantizar que la comunicación judicial llegue realmente al destinatario y evitar situaciones de indefensión.
- **La falta de comparecencia al juicio refuerza la relevancia del defecto.** Si ninguna de las empresas citadas acude al acto de la vista, resulta especialmente importante acreditar que la notificación se practicó correctamente.
- **Las exigencias del artículo 56.3 LRJS deben cumplirse rigurosamente.** El Tribunal reitera su doctrina de que todos los requisitos legales de los actos de comunicación procesal son garantías esenciales vinculadas al derecho de defensa.
- **La nulidad puede declararse sin entrar en el fondo del asunto.** Cuando existe un defecto procesal que afecta al derecho de defensa, el órgano judicial debe restablecer las garantías procesales antes de analizar el contenido material de la controversia.

La comunicación tardía a la Autoridad Laboral y la documentación ininteligible pueden anular un ERE.

El **Tribunal Supremo**, en su sentencia de fecha **24 de marzo de 2026** (recurso 249/2025), confirma la **nulidad de un despido colectivo**. La resolución destaca que la intervención de la **Autoridad Laboral** constituye una garantía esencial del procedimiento y que no basta con entregar una gran cantidad de documentos durante el período de consultas: la información debe ser **comprensible, ordenada y útil** para permitir una negociación real y efectiva.

El caso

Tras la declaración judicial de nulidad de un anterior **despido colectivo**, la Empresa inició un nuevo procedimiento de despido colectivo por **causas organizativas y productivas** que llegó a afectar finalmente a **125 trabajadores**. Durante el **período de consultas** se celebraron **siete reuniones** y la empresa fue aportando una importante cantidad de documentación a través de una plataforma **SharePoint**.

Los **sindicatos** denunciaron reiteradamente que la documentación era **incompleta**, se entregaba de forma **fragmentada** y con escaso margen para su análisis. Además, la comunicación de inicio del período de consultas a la **Autoridad Laboral** no se realizó hasta el **28 de enero de 2025**, cuando las consultas habían finalizado el **15 de enero de 2025**.

La **Audiencia Nacional** declaró nulo el **ERE** por entender que la **comunicación extemporánea** privó a la Autoridad Laboral de ejercer sus funciones durante la negociación y que la documentación entregada no permitía una **negociación adecuadamente informada**. Frente a esta decisión, la entidad interpuso **recurso de casación** ante el **Tribunal Supremo**.

Pronunciamiento del Supremo

El Tribunal Supremo desestima íntegramente el recurso y confirma la **nulidad del despido colectivo**. Considera que la comunicación a la **Autoridad Laboral** no constituye un mero trámite formal, sino una **garantía material** destinada a permitir que esta supervise el desarrollo del período de consultas, formule recomendaciones y contribuya a la búsqueda de soluciones.

La Sala subraya que la comunicación realizada una vez finalizado el **período de consultas** vacía completamente de contenido esa función de control y asistencia prevista en el **artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores**. Por ello, el incumplimiento afecta a una **garantía esencial del procedimiento** y determina la **nulidad de la decisión extintiva**.

Asimismo, el Supremo rechaza que la empresa hubiera cumplido adecuadamente su obligación informativa. Aunque se aportaron **154 documentos**, la documentación se entregó de forma **masiva, desordenada, sin índices ni explicaciones suficientes** y, en ocasiones, con una antelación mínima respecto de las reuniones. Para la Sala, una información excesiva pero **ininteligible** puede impedir igualmente una **negociación informada**.

Criterios relevantes de la sentencia

- La comunicación a la **Autoridad Laboral** es una **garantía sustancial del procedimiento**, no una simple formalidad administrativa. Su finalidad es permitir el ejercicio de las funciones de **vigilancia, asistencia y búsqueda de soluciones** durante el período de consultas.
- La **comunicación extemporánea** puede provocar la **nulidad del despido colectivo** cuando impide totalmente la intervención de la **Autoridad Laboral** durante la negociación.
- No todo **incumplimiento documental** conlleva la nulidad, pero sí aquellos que impiden a la **representación de los trabajadores** negociar con conocimiento suficiente de las **causas y consecuencias** de la medida extintiva.
- La **entrega masiva de información** no equivale necesariamente a una **información adecuada**. La documentación debe ser **ordenada, comprensible, actualizada** y acompañada de explicaciones que faciliten su análisis.
- La **obligación informativa** tiene carácter instrumental al servicio de la **negociación colectiva**. Lo relevante no es la cantidad de documentos aportados, sino que estos permitan una **negociación real y efectivamente informada**.
- Una documentación **inabarcable o inmanejable** puede tener los mismos efectos que una documentación insuficiente, si dificulta o imposibilita el examen de las **causas alegadas por la empresa**.
- Incapacidad Permanente y adaptación del puesto a raíz del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa no está obligada a recolocar al trabajador con IPT en otras sociedades del grupo.

Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha

El **Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha** confirma, en su sentencia del **7 de mayo de 2026** (recurso 401/2026) la procedencia de la extinción contractual de una trabajadora declarada en situación de **incapacidad permanente total (IPT)**, al considerar acreditado que la empresa evaluó la **adaptación de su puesto** y la posibilidad de reubicación sin encontrar alternativas compatibles con sus limitaciones. La sentencia destaca que la obligación de realizar **ajustes razonables** se limita a la empresa empleadora y no se extiende, con carácter general, a otras sociedades del grupo mercantil.

El caso

La trabajadora, empleada fue declarada en situación de **IPT** para su profesión habitual mediante resolución del **INSS de 1 de abril de 2025**, con previsión de revisión por mejoría en **2027**. Tras comunicar esta circunstancia a la empresa, manifestó expresamente su **voluntad de continuar trabajando**.

La empresa inició entonces un **proceso de análisis** para determinar si era posible **adaptar su puesto o recolocarla** en otro compatible con sus limitaciones. Los informes emitidos por los **servicios de prevención** concluyeron que no existían **puestos adecuados** dentro de la planta, salvo tareas administrativas para las que la trabajadora no disponía de la **cualificación requerida**. Finalmente, la empresa comunicó la **extinción de la relación laboral** y cursó su baja en la Seguridad Social.

La trabajadora demandó solicitando la **nulidad** o, subsidiariamente, la **improcedencia del despido**, alegando que la empresa no había cumplido adecuadamente su **obligación de recolocación** y que debía haber explorado también puestos en otras **empresas del grupo**.

Pronunciamiento del Tribunal Superior de Justicia

El Tribunal desestima el recurso y confirma la sentencia de instancia. Considera acreditado que la empresa llevó a cabo una **evaluación real** de los posibles **ajustes razonables** y de las opciones de reubicación, concluyendo justificadamente que no existían **puestos compatibles** dentro de su estructura organizativa.

La Sala recuerda la doctrina derivada de la sentencia del **TJUE de 18 de enero de 2024** (asunto *Ca Na Negreta*) y de la posterior reforma introducida por la **Ley 2/2025**, según la cual la empresa no puede extinguir automáticamente el contrato de una persona con **discapacidad sobrevenida** sin analizar previamente **ajustes razonables** o alternativas de **recolocación**. Sin embargo, entiende que en este caso dicha obligación fue cumplida.

Además, rechaza que exista una obligación de buscar empleo en otras **sociedades del grupo empresarial**. El Tribunal subraya que no quedó acreditada la existencia de un **grupo de empresas a efectos laborales** y que, incluso de existir un grupo mercantil, la **obligación de recolocación** se circunscribe a la **empresa empleadora**, salvo supuestos excepcionales.

Criterios relevantes de la sentencia

- **La declaración de IPT no justifica automáticamente la extinción del contrato.** Antes de extinguir la relación laboral, la empresa debe analizar la posibilidad de mantener el empleo mediante ajustes razonables o recolocación.
- **La carga de la prueba corresponde a la empresa.** Es la empleadora quien debe acreditar no solo la incapacidad para el puesto habitual, sino también que ha valorado la adaptación del puesto o la existencia de vacantes compatibles.
- **No existe una obligación general de recolocación en otras sociedades del grupo mercantil.** La obligación de adaptación y reubicación se limita al ámbito organizativo de la empresa empleadora.
- **La mera pertenencia a un grupo empresarial no implica un empleador único.** Para extender responsabilidades laborales al grupo es necesario acreditar un grupo de empresas a efectos laborales.
- **La recolocación exige la existencia de un puesto real, vacante y compatible.** No basta con alegar la posible existencia de puestos en otras empresas o centros sin identificarlos ni acreditar su adecuación.
- **Los ajustes razonables no obligan a crear un puesto de trabajo específico para la persona trabajadora.** Cuando la adaptación supone una carga excesiva o requiere la creación de un puesto ex novo, la medida puede resultar inexigible.



La Seguridad Social cambia su criterio: la compensación por falta de preaviso en el despido objetivo pasa a cotizar. Boletín RED 08/2026.

La **Tesorería General de la Seguridad Social** ha modificado el criterio que venía aplicando respecto a las cantidades abonadas por **falta de preaviso** en los **despidos objetivos**. Hasta ahora, dichas cuantías se consideraban de naturaleza indemnizatoria y, por tanto, quedaban excluidas de cotización. Sin embargo, el **Boletín RED 08/2026**, de **14 de julio de 2026**, comunica un cambio de interpretación conforme a la doctrina jurisprudencial existente, concluyendo que dichas cantidades deben integrarse en la **base de cotización**.

La Tesorería General de la Seguridad Social fundamenta esta nueva interpretación en la propia regulación del **artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores**, que distingue entre la **indemnización por extinción del contrato** y la obligación de conceder un **período de preaviso**. Según el criterio ahora adoptado, la **compensación económica** por la omisión de dicho preaviso constituye un concepto autónomo, distinto de la indemnización legal por despido, y cuya naturaleza es más próxima al **salario** que a la indemnización por pérdida del empleo. Además, en caso de revocación de la extinción, el trabajador debe devolver la indemnización por despido, pero no las cantidades percibidas por falta de preaviso, lo que refuerza su tratamiento como **concepto cotizable**.

Como consecuencia, las cantidades abonadas por **falta de preaviso** en los **despidos objetivos** deberán cotizar mediante las correspondientes **liquidaciones complementarias**, considerando como momento de devengo la **fecha del cese**. Además, estas cuantías deberán comunicarse como conceptos incluidos en la **base de cotización** a través del **sistema RED** y se ha modificado la denominación del CRA por **INDEM. DESPIDO/CANTIDADES FALTA PREAVISO** en el Manual de conceptos retributivos abonados y en la T-84 Claves de conceptos retributivos abonados.

Naturaleza jurídica de la compensación por falta de preaviso

Desde la perspectiva laboral, entendemos que la cantidad abonada por falta de preaviso en el despido objetivo constituye una **indemnización sustitutoria**, destinada a compensar al trabajador por la ausencia del plazo de preaviso legalmente exigido. No obstante, su cuantía se calcula tomando como referencia los salarios correspondientes al período de preaviso omitido.

El **artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores** establece expresamente que la **falta de preaviso** no determina la **improcedencia del despido**, pero mantiene la **obligación empresarial** de abonar los salarios correspondientes a dicho período. Por ello, aunque su cálculo se realiza en función de los **salarios dejados de percibir** durante el preaviso, tradicionalmente se ha considerado un concepto distinto de la **indemnización legal por despido** objetivo de **20 días por año de servicio**.

Cabe señalar que la **Dirección General de Tributos** viene interpretando que se trata de un **rendimiento del trabajo** a efectos del **IRPF**, mientras que, hasta ahora, la **Seguridad Social** entendía que se trataba de una **cuantía indemnizatoria**, y por tanto excluidas de la **base de cotización**. Sin embargo, la jurisprudencia social ha destacado en determinadas ocasiones su proximidad a los **conceptos salariales** (como por ejemplo la Sentencia del **Tribunal Supremo de 10 de febrero de 2010**).

Impacto práctico para las empresas

El nuevo criterio exige revisar los **procedimientos de gestión del despido objetivo**, ya que las compensaciones abonadas por **omisión del preaviso** deberán incluirse en la **base de cotización** y regularizarse mediante las oportunas **liquidaciones complementarias**. Se trata de un **cambio relevante** que incrementa el **coste asociado** a este tipo de extinciones y obliga a adaptar las **prácticas habituales de gestión laboral y de Seguridad Social**.



Alba Rodríguez Gimeno
Asociada Senior
de Laboral