

LABOUR NEWS

El SMI sube y cambian las reglas del despido

Febrero 2026



Novedades Legislativas

1. Salario Mínimo Interprofesional (SMI) 2026

El incremento del SMI es ya un hecho tras la aprobación por el Consejo de Ministros del Real Decreto. Con esta actualización, el salario mínimo se sitúa en **17.094 euros brutos al año**, es decir, 1.221 euros brutos mensuales en 14 pagas.

La subida, que es un 3,1%, equivale a **518 euros brutos adicionales** al año.

Además, esta subida tendrá carácter retroactivo desde el 01 de enero de 2026. Esto significa que, aunque la publicación del Real Decreto llegue más tarde, las personas **trabajadoras recibirán los atrasos correspondientes** a los meses anteriores en los que aún no se había aplicado el nuevo SMI.

Desde el momento en que el Real Decreto entre en vigor, todas las empresas estarán obligadas a ajustar las nóminas para cumplir con la **nueva cuantía mínima**. Esto afecta tanto a contratos indefinidos como temporales, y también a empleos a tiempo parcial, donde el cálculo se realiza de forma proporcional.

No obstante todo lo anterior, el **Gobierno aprueba la subida del SMI** sin aclarar cómo quedan los complementos de la nómina, el prometido decreto de absorción de pagos más allá del sueldo base queda a la espera de una tramitación que se prevé larga y compleja.

2. Real Decreto-ley 3/2026, de 3 de febrero, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia de Seguridad Social.

- Desde el **01 de enero de 2026** y hasta la aprobación de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, el límite máximo para la percepción de las pensiones públicas del sistema de la Seguridad Social y de Clases Pasivas del Estado causadas en 2026 será de **3.359,60 euros mensuales o 47.034,40 euros anuales**.

- Actualización del tope máximo y mínimo de las bases de cotización y de otros aspectos en materia de cotización en el sistema de la Seguridad Social, con efectos retroactivos desde el 01 de enero de 2026, lo que implica que las cotizaciones de enero de 2026 **deben liquidarse conforme a estos nuevos parámetros**.

El tope máximo de bases de cotización pasa a **5.101,20 euros** mensuales, frente a los 4.909,50 euros de 2025, lo que supone un incremento de **191,70 euros al mes**.

- La cotización adicional por el **Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)** sube de 0,80 puntos en 2025 a 0,90 puntos en 2026, repartándose 0,75 puntos para la empresa y 0,15 para la persona trabajadora.
- También se incrementa, la **cotización adicional de solidaridad**, que grava las retribuciones que superan el tope máximo, aplicando los siguientes tipos de cotización sobre las retribuciones:

- El 1,15 por ciento** a la parte de la retribución comprendida entre 5.101,21 euros y 5.611,32 euros, siendo **el 0,96 por ciento a cargo de la empresa** y el 0,19 por ciento a cargo de la persona trabajadora.
- El 1,25 por ciento a la parte de la retribución comprendida entre 5.611,33 euros y 7.651,80 euros, siendo el **1,04 por ciento a cargo de la empresa** y el 0,21 por ciento a cargo de la persona trabajadora.
- El 1,46 por ciento a la parte de la retribución que supere los 7.651,80 euros, siendo el **1,22 por ciento a cargo de la empresa** y el 0,24 por ciento a cargo de la persona trabajadora.



Jurisprudencia

1. Una vez más, se reitera que el Tribunal Supremo ha cerrado la posibilidad de reclamar una indemnización adicional en los despidos declarados improcedentes.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Cataluña, nº595/2026, rec.4309/2025, de 03 de febrero de 2026.

- **Recurrente:** Empresa
- **Recurrida:** persona trabajadora
- **Ponente:** Ilmo. Sr. Adolfo Matías Colino Rey
- **ECLI:** ES:TSJCAT:2026:551

La cuestión que se suscita es si debe o no reconocerse una **indemnización adicional a la correspondiente** a la calificación del despido como improcedente, que ha sido fijada en la resolución de instancia, y la misma ya ha sido resuelta por la doctrina unificada, por todas **las sentencias del Tribunal Supremo**, de fecha 19 de diciembre de 2024 (rcud 2961/2023), de 16 de julio de 2025 (rcud 3993/2024), y de 26 de noviembre de 2025 (rcud 4704/2024).

Recordando que nuestra doctrina se concreta en los siguientes términos: la indemnización por despido improcedente establecida en el artículo 56.1 ET no puede verse incrementada en vía judicial con otras cuantías que atiendan a las circunstancias concretas de cada caso, sin que ello suponga ni una vulneración del **artículo 10 del Convenio 158 OIT ni del artículo 24 de la Carta Social Europea revisada**, en los que solo se indica que la indemnización debe ser adecuada. No se trata de mandatos directamente aplicables, sino de declaraciones programáticas cuya virtualidad concreta exigiría una intervención legislativa. Las **decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales** no resultan vinculantes ni en el ejercicio del control de convencionalidad que compete a esta Sala, ni en la interpretación del precepto.

El Tribunal declara que la aplicación de dicha doctrina al supuesto analizado comporta que haya de estimarse el motivo del recurso, respecto a la indemnización adicional extraordinaria fijada en la resolución recurrida, pues, de acuerdo con lo anteriormente expuesto, no es posible que el órgano judicial pueda fijar en sentencia una indemnización por despido improcedente, cuando ésta sea la opción adoptada por la empresa, en una cuantía que **no sea la prevista en el artículo 56.1 del Estatuto de los**

Trabajadores, pues en nuestro derecho interno ni la práctica nacional, ni la legislación han establecido una indemnización libre para compensar la pérdida injustificada del empleo debido a una decisión empresarial que no se considera ajustada a derecho.

Finalmente, la sentencia **deja sin efecto la condena** a la parte demandada de la indemnización adicional extraordinaria.



2. Trámite de audiencia en los despidos disciplinarios – últimas sentencias sobre esta materia, a la espera de pronunciamiento por el Tribunal Supremo en la forma de proceder.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, nº2517/2025, rec.2324/2025, de 25 de noviembre de 2025.

- **Recurrente:** Persona trabajadora
- **Recurrida:** Empresa
- **Ponente:** Ilmo. Sr. Magistrado D. Jose Felix Lajo Gaonzález
- **ECLI:** ES:TSJPV:2025:3823

La trabajadora causó un total de 5 ausencias a su puesto de trabajo, por lo que la Empresa le remitió un correo electrónico en el que solicitaba que justificara dichas ausencias a su puesto de trabajo. La trabajadora no contestó.

Siete días más tarde, la Empresa entregó una carta a la trabajadora comunicando su despido por ausencias injustificadas.

El **Juzgado de lo Social desestimó la demanda**, declarando la procedencia del despido, afirmando que el correo electrónico es un medio de comunicación usual en el mundo actual, de hecho la Empresa tiene un correo electrónico de la persona trabajadora porque se lo pidió al inicio de la relación laboral a los efectos de facilitar las comunicaciones, y además de ser un medio apto para las comunicaciones entre el empresario y el trabajador es un medio que permite **conocer cuál es el contenido de la comunicación realizada porque queda escrita**. El actor tuvo la posibilidad de alegar las razones de su ausencia.

La persona trabajadora recurrió ante el **TSJ de País Vasco**, alegando, entre otras, que no se ha garantizado el pertinente trámite de audiencia previa al trabajado, no habiéndosele permitido tener ocasión real de defenderse u oírsele respecto del pliego de cargos que fueron a posteriori utilizados en la carta de despido, pues atendiendo a la más pura sana crítica, razonabilidad, lógica y sentido común, el envío de un informal correo electrónico además de que perse no garantiza que se haya producido una válida recepción del mismo **-inexistencia de acuse de recibo**, inexistencia de media comunicación fehaciente- por parte del trabajador, tampoco ha sido probada ni acreditada por la parte demandada que se haya producido.

El Tribunal señala que, el trámite de audiencia previa antes del despido es de obligado cumplimiento en nuestro ordenamiento laboral (**artículo 7 del Convenio nº158 OIT**) y declara que, el trámite de audiencia previa no debe considerarse cumplido por la empresa. No ha resultado acreditado que el trabajador demandante tuviera la posibilidad de exponer sus argumentos, ni que tuviera ocasión de defenderse y ser oído antes del despido, por lo que la finalidad del trámite de audiencia no fue colmada. No ha resultado probador que el actor recibiera el correo electrónico que le remitió la empresa. No existe **constancia fidedigna alguna de la recepción del correo electrónico**. Hay que tener presente que el trámite de audiencia previa es un acto recepticio, de manera que la empleadora debe asegurarse de que el trabajador tiene conocimiento de la posibilidad que la empresa le brinda de ejercer su derecho de defensa y alegaciones. Solo en el caso de que conste de manera fehaciente dicho ofrecimiento podría llegarse a colegir que el trabajador ha **declinado voluntariamente el ejercicio** de su derecho defensa, teniéndose entonces por colmado el trámite de audiencia.

En el caso de la empresa demandada, **la mera remisión de un correo electrónico** al trabajador no permite afirmar que dicho ofrecimiento finalmente le llegó. Se trata de un déficit de prueba que a la empleadora ha de perjudicar, pues la carga de asegurarse de la recepción de la oferta de audiencia le corresponde a ella.

Es cierto que el trámite de audiencia previa que exige el artículo 7 del Convenio nº158 de la OIT no contempla formalidad concreta alguna (**STS de 28 de mayo de 2025, recurso 2003/2024**), pero debe colmar un mínimo, consistente en que la apertura del trámite de audiencia llegue, de manera fehaciente, a conocimiento del trabajador. En el presente caso, no debe entenderse cumplida la finalidad de la norma, ni colmado el requisito, por la mera existencia del envío de un correo electrónico.

Incluso en el supuesto de que se acreditara la recepción del correo electrónico en el terminal del trabajador (**dato que no consta**), tampoco sería posible afirmar de manera fidedigna que el actor llegara a leer dicho correo. Hay que tener presente que el correo fue remitido a un correo particular del demandante, no a un correo corporativo o empresarial, por lo que cabe la posibilidad de que dicho correo pase desapercibido entre los múltiples correos particulares del trabajador.

Por todo ello, el Tribunal procede a declarar la **improcedencia del despido**.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, nº1176/2025, rec.3341/2025, de 10 de diciembre de 2025.

- **Recurrente:** Ambas partes
- **Recurrida:** Ambas partes
- **Ponente:** Ilma. Sra. Da Nuria Navarro Ferrándiz
- **ECLI:** ES:TSJCV:2025:4630

La Empresa emitió comunicación de fecha 22 de diciembre de 2023, poniendo en conocimiento del trabajador **la iniciación de un procedimiento sancionador** por unos hechos que podrían ser constitutivos de fraude, deslealtad y abuso de confianza, de conformidad con el convenio de aplicación que establece que, la persona trabajadora dispondrá de cuatro días hábiles para contestar a la comunicación realizada por la empresa sobre los hechos que se le imputan.

Dicha comunicación se envió al domicilio del trabajador, pero se **expidió certificación de no entrega**, indicando que el destinatario había rechazado la entrega el día 26 de diciembre de 2023.

En fecha 02 de enero de 2024, **la empresa acordó el despido disciplinario**. La carta de despido se envió al domicilio del trabajador y también, se expidió certificación de no entrega igual que pasó con la anterior comunicación.

La Sentencia recurrida declara improcedente el despido al tener por no cumplido el trámite de audiencia previa a la comunicación del despido.

La empresa señala que se cumplió el trámite de audiencia, puesto que, como el trabajador se negó y rechazó la carta, **en fecha de 26 diciembre de 2023**, y a pesar de dicho rechazo, la empresa esperó al agotamiento del plazo de cuatro días hábiles establecido por el convenio colectivo, pues transcurrieron 4 días hábiles (27,28, 29 diciembre y 02 de enero) y el 02 de enero de 2024 se acordó el despido.

Pues bien, el Tribunal declara que, pese a que la empresa intentó cumplir el trámite de audiencia, remitiendo la comunicación de 22 de diciembre de 2023 al domicilio del trabajador, una vez tuvo constancia, **el día 26 de ese mes, que no la había recibido**, por la razón que fuera, debería haber intentado agotar todas las posibilidades para que dicho trabajador fuera consciente de la situación y pudiera efectuar las alegaciones que estimara pertinentes, que no consta que el trabajador tuviera conocimiento de los hechos que se le imputaban, incumpléndose así la exigencia de la preceptiva audiencia previa, que no requiere en cualquier caso, la preceptiva utilización de la empresa Correos, como alegó el letrado del trabajador en fase de conclusiones, ni de dos intentos, como en sede de sanciones impuestas por la autoridad laboral; que a la empresa no debió bastarle esa negativa a la recepción, pues tampoco consta fehacientemente que la persona que lo rechazó fuera efectivamente el destinatario, y se **desconoce la razón por la que el trabajador habría de rechazar la entrega** de algo que, en principio, ignora qué es; y, que, teniendo en cuenta la gravedad de los hechos atribuidos al trabajador, la empresa podía haber agotado otras posibilidades, nada gravosas, como una citación personal para comparecencia en el lugar de trabajo o para una reunión en cualquier otro lugar, máxime cuando la empresa disponía de tiempo más que suficiente para ello.

Por último, declara que la sentencia que, aun partiendo como dies a quo del 26 de diciembre de 2023, **el despido del día 02 de enero de 2024 fue precipitado y se hizo sin respetar el plazo** de audiencia de 4 días del citado precepto convencional, que habla de días hábiles. Concluye diciendo que, de este modo, en el caso de autos, ese plazo de 4 días hábiles finalizaba, en el mejor de los casos, el propio día 02 de enero de 2024, de manera que la empresa no podía adoptar decisión alguna hasta al menos el día siguiente, 03 de enero de 2024, por lo que, de conformidad con la normativa y la jurisprudencia expuesta, la decisión extintiva **no respetó las exigencias convencionales**.



Caso de éxito

Sobre la importancia de los testigos en el acto de juicio

Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 4 de Santa Cruz de Tenerife, de 14 de noviembre de 2025, n.º 440/2025. Procedimiento de despido n.º 965/2025

Este caso reviste especial interés puesto que se pone de manifiesto la **importancia de la prueba en el acto de juicio**, ya sea prueba documental, videográfica, pericial o testifical, para poder defender los intereses de la parte representada.

En el presente caso se da importancia a la prueba testifical, es decir, los testigos en un juicio, puesto que es de vital importancia que los testigos sean capaces de transmitir a Su Señoría la **veracidad de los hechos**.

El caso es de un despido por transgresión de la buena fe contractual, en concreto un trabajador que **prestaba servicios como cuidador en un centro sociosanitario** en el que residen usuarios con discapacidades y trastornos de conducta que necesitan cuidados todo el tiempo, pues bien, durante una de las horas libres de los usuarios, quienes compartían espacio en una sala, unos hablando, otros leyendo, otros viendo la televisión, es decir, **tiempo libre, el trabajador se dedicaba a echarse la siesta** o al uso de su móvil, aprovechando el momento de tranquilidad de los usuarios, a sabiendas que durante este periodo de tiempo, si bien los usuarios pueden descansar, los cuidadores deben estar atentos pues están bajo su supervisión y, además, existe la prohibición del uso del teléfono móvil.

Pues bien, las **cámaras de videovigilancia** grabaron esta situación del trabajador en diferentes ocasiones, por lo que se le remitió el correspondiente trámite de audiencia y, posteriormente, **se procedió al despido**.

Una vez inadmitida la prueba concluyente de los hechos, es decir, las grabaciones de las cámaras de videovigilancia, se tuvo que tomar la decisión de qué testigos entraban al acto de juicio para poder **demostrar los hechos y se eligieron a cinco personas trabajadoras**, compañeros del actor que habían presenciado los hechos objeto de la infracción.

Pues bien, la sentencia declara que se ratificó los incidentes de utilización del móvil por sucesivas declaraciones testificales coincidentes en lo esencial, que el actor sabe que está **contraviniendo una norma**.

Además, el hecho de estar tumbado o dormido es reconocido por dos testigos, con declaraciones convincentes, puesto que el actor **se encontraba descansando y absorto desatendiendo sus obligaciones**.

La sentencia declara que, una vez acreditado los hechos la tipificación es acorde a derecho, existiendo una clara y manifiesta transgresión de la buena fe contractual.



Juan Carlos Martín

Socio - Área Jurídico Laboral

juancarlos.martinrodriguez@es.gt.com



Enrique José López Miranda

Asociado(a) Senior - Asesoría Jurídico Laboral

enrique.lopez@es.gt.com