

Novedades Jurisprudenciales

El Tribunal Supremo avala una cláusula convencional que permitía pagar proporcionalmente una prima en caso de incapacidad temporal

El convenio colectivo regulaba una prima general por objetivos y permanencia y establecía como requisito para poder percibirla «haber trabajado en la empresa durante el año objeto de valoración entre tres y doce meses, en cuyo caso se percibirá una prima proporcional a los períodos efectivamente trabajados. Se considera tiempo de trabajo, a efectos del cómputo para percibir la prima, los permisos por nacimiento, la prestación REM, el permiso por cuidado del lactante, los procesos de incapacidad temporal derivados de accidentes de trabajo y los permisos retribuidos. No se computan como período trabajado a estos efectos ni las situaciones de excedencia, ni los procesos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común, ni los permisos no retribuidos».

Los sindicatos impugnaron este apartado alegando que la Ley 15/2022, de 12 de julio, prohíbe discriminar a las personas por el hecho de encontrarse en situación de baja médica, por lo que este requisito no resultaba admisible.

El Tribunal Supremo, en su sentencia 842/2026, de 12 de febrero, declaró que, con carácter general, no puede considerarse contrario al derecho a la igualdad ni a la prohibición de discriminación por razón de enfermedad que determinados derechos laborales se devenguen proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios, con exclusión de los períodos de suspensión del contrato, incluidos los causados por enfermedad o accidente.

En este sentido, recordó que el artículo 4.2 de la Ley 15/2022 establece expresamente que «no se considera discriminación la diferencia de trato (...) derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima». El Tribunal analizó que, cuando la enfermedad impide el desempeño de la actividad laboral, nos encontramos ante una «limitación objetiva» que constituye una causa lícita de diferenciación.

Asimismo, recordó que las personas que se encuentran en situación de incapacidad temporal tienen su relación laboral suspendida y perciben una prestación garantizada por el sistema de protección social, por lo que no puede imponerse a la empresa la obligación de mantener el salario de la persona trabajadora enferma, ya que ello no resultaría proporcionado.

La suspensión del contrato de trabajo implica que se deja de devengar salario, lo que afecta a cualquier concepto salarial vinculado al tiempo trabajado. Esta circunstancia también se extiende a los conceptos de devengo superior al mensual, que deben experimentar una reducción proporcional, como ocurre, por ejemplo, con las pagas extraordinarias, salvo que exista previsión normativa o pacto en sentido contrario.

Por ello, el Tribunal Supremo concluyó que no puede considerarse discriminatorio ni ilícito que un incentivo de devengo superior al mes, cuya percepción y cuantía dependan del cumplimiento de determinados objetivos o parámetros de rendimiento de carácter estrictamente individual, se devengue en proporción al tiempo trabajado durante el año, excluyendo la parte proporcional correspondiente a los períodos de suspensión del contrato.

No obstante, el Tribunal advirtió que su conclusión habría sido distinta si se hubiera establecido algún requisito de permanencia, asistencia o absentismo para percibir determinados conceptos salariales, pues en ese caso, salvo que existiera una justificación especialmente fundada, sí podría tratarse de una condición discriminatoria.

Los días de libre disposición previstos en el convenio colectivo estatal de atención a las personas dependientes deben disfrutarse proporcionalmente al tiempo trabajado y se generan durante los periodos de incapacidad temporal

El convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal establece un permiso de libre disposición de cuatro días y dispone expresamente que «el disfrute de estos cuatro días requerirá un período de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición».

Este precepto había generado diversas controversias interpretativas que han sido resueltas por el Tribunal Supremo en su sentencia de 14 de enero de 2026.

En primer lugar, los sindicatos sostenían que estos días podían disfrutarse en cualquier momento del año, mientras que las organizaciones empresariales defendían que su disfrute requería haber trabajado previamente tres meses por cada día solicitado, sin posibilidad de disfrute anticipado.

El Tribunal Supremo concluyó que no es posible disfrutar anticipadamente de los días de libre disposición sin haber cumplido previamente el período mínimo de trabajo exigido por la normativa convencional.

En consecuencia, considera que podrá disfrutarse de un día si se solicita durante el segundo trimestre del año; de dos días durante el tercer trimestre (si no se hubiera disfrutado ninguno en el segundo trimestre); de tres días durante el cuarto trimestre (si no se hubiera disfrutado ninguno en los trimestres anteriores); o de los cuatro días si se solicitan durante los quince primeros días del año natural siguiente, siempre que no se hubiera disfrutado de ninguno previamente.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas pueden establecer un régimen de acumulación más favorable, anticipando días a cuenta de la regularización posterior que pudiera resultar, si bien el convenio colectivo no obliga a hacerlo.

Por otra parte, también se planteó si estos días se perdían en caso de que la persona trabajadora se encontrara en situación de incapacidad temporal durante el período de tres meses requerido para su generación.

En este punto, el Tribunal Supremo resolvió que los períodos de incapacidad temporal deben considerarse tiempo de trabajo efectivo a efectos del devengo de los días de libre disposición, del mismo modo que sucede con las vacaciones anuales, que continúan generándose aunque la persona trabajadora se encuentre de baja médica.

Deben entregarse los mismos uniformes a las personas trabajadoras fijas y temporales, salvo causa justificada

Un sindicato interpuso una demanda al constatar que una empresa suministraba uniformes al personal laboral fijo, pero los restringía al personal temporal. El sindicato entendía que esta práctica constituía una discriminación injustificada, puesto que dichos elementos forman parte de las condiciones de trabajo y contribuyen a proyectar profesionalidad y confianza, sin que existiera una justificación objetiva para esta diferencia de trato.

La empresa, por su parte, justificaba esta distinción alegando que la ropa no resultaba imprescindible para la ejecución del trabajo. Asimismo, invocaba razones organizativas y económicas, como la dificultad y el coste que suponía gestionar la adquisición de existencias suficientes de ropa de trabajo teniendo en cuenta la corta duración de algunos contratos. Además, acreditaba que la empresa se encontraba en una situación de pérdidas económicas.

El Tribunal Supremo, en su sentencia de 15 de enero de 2026, concluyó que las prendas de trabajo no solo se utilizaban para la prestación de los servicios, sino que también cumplían la función de identificar a la persona trabajadora con la empresa para la que prestaba servicios. Por este motivo, consideró que la uniformidad forma parte de la marca corporativa y contribuye a garantizar la profesionalidad, generando confianza en la ciudadanía.

En consecuencia, el Tribunal entendió que no puede existir una diferencia de trato entre personas trabajadoras temporales y fijas basada únicamente en el tipo de contrato, salvo que exista una razón objetiva que lo justifique. En este caso, consideró que las razones económicas alegadas no resultaban suficientes.

Por ello, concluyó que esta práctica era contraria a derecho.

La prolongación de la interinidad no es automáticamente abusiva ni convierte automáticamente la relación en permanente en el marco del sector público

Más de setecientas personas funcionarias interinas reclamaron su nombramiento como funcionarios de carrera o, subsidiariamente, funcionarios públicos equiparables a los de carrera, con permanencia e inamovilidad, en base al abuso de la contratación temporal de la Administración.

Alternativamente, solicitaron que se reconociera su derecho a permanecer en el puesto de trabajo en el que se encontraban, con las mismas condiciones y causas de cese que los funcionarios de carrera. Asimismo, reclamaban el abono de una indemnización por daños morales.

Pues bien, la Audiencia Nacional, en Sentencia de 21 de enero de 2026, resolvió que el hecho de que haya existido una prolongación en la interinidad no resulta suficiente para entender que ha existido una situación abusiva, debiendo analizarse caso por caso el motivo del nombramiento y el marco normativo aplicable. En el caso concreto no se probó el abuso alegado.

Por otra parte, la Sala concluyó que la medida destinada a evitar la utilización abusiva de nombramientos temporales mediante la conversión automática de una relación de servicio temporal en una permanente está categóricamente excluida en el Derecho español, en tanto que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo solo es posible a partir de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

De igual manera, el Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada no establece la obligatoriedad de conversión en funcionario de carrera o equiparable. Lo que establece es únicamente una posibilidad.

Asimismo, la Sala resolvió que, si bien es cierto que el citado Acuerdo Marco admite la posibilidad de que las sanciones e indemnizaciones causen un efecto disuasorio, en ningún caso se trata de una consecuencia necesaria e ineludible.

En el caso concreto se concluyó que no procedía indemnización como consecuencia de la prolongación en el tiempo de la relación de empleo, en tanto que difícilmente se podía alegar que no existía suficiente estabilidad y continuidad en función de la vida laboral de cada uno, además de no poder afirmarse que se hubieran producido riesgos para la salud laboral teniendo en consideración que las condiciones de trabajo eran las mismas que para las personas funcionarias de carrera.

Novedades Normativas

Prórroga de las autorizaciones a personas nacionales ucranianas

Con fecha 17 de febrero de 2026 se acordó prorrogar, hasta el 4 de marzo de 2027, la validez de las tarjetas de identidad de extranjero expedidas a las personas afectadas por el conflicto en Ucrania que sean beneficiarias de protección temporal.

Entra en vigor la adhesión de España al convenio relativo a la revisión del convenio sobre la protección de la maternidad

El pasado 10 de febrero entró en vigor en España el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) revisado sobre la protección de la maternidad, tras la manifestación de la voluntad de adhesión efectuada el 11 de noviembre de 2025.

Este convenio regula a nivel internacional las garantías mínimas que deben reconocerse a las mujeres trabajadoras.

En primer lugar, se establece el derecho de las mujeres embarazadas a no desempeñar trabajos que puedan suponer un riesgo para su salud o la de su hijo o hija, así como a disfrutar de una licencia en caso de que se produzcan complicaciones derivadas del embarazo o del parto, o exista riesgo de que se produzcan.

Asimismo, se regula una licencia de maternidad de al menos 14 semanas, de las cuales seis deberán disfrutarse obligatoriamente tras el nacimiento. El convenio prevé la posibilidad de anticipar parte del período como licencia prenatal —en caso de disponer de un certificado médico que indique la fecha probable de parto—, computándose dentro del mismo permiso. No obstante, dicha anticipación nunca podrá reducir el período obligatorio posterior al parto.

Con carácter general, la prestación económica percibida durante la maternidad no podrá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la trabajadora o de las que se tengan en cuenta para el cálculo de la prestación.

En todo caso, la legislación española vigente supera actualmente estos mínimos, puesto que las prestaciones por riesgo durante el embarazo y por nacimiento se perciben al 100% de la base reguladora del mes anterior y la duración de la prestación por nacimiento alcanza las 19 semanas.

Igualmente, y tal como ya prevé la normativa española, se prohíbe exigir a una mujer que se someta a un examen para comprobar si está embarazada en el marco de un proceso de selección. También se prohíbe el despido de las mujeres embarazadas o que se encuentren percibiendo alguna de las prestaciones indicadas, así como tras su reincorporación, salvo que concurran motivos no relacionados con dichas circunstancias, cuya prueba corresponderá a la empresa. En España, esta protección se extiende hasta los 12 meses posteriores al nacimiento.

Asimismo, se garantiza el derecho de la trabajadora a reincorporarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente con el mismo salario, así como el derecho a una o varias interrupciones diarias o a una reducción de la jornada para la lactancia, que en todo caso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Última hora

Trabajo impulsa por decreto la ampliación del permiso por fallecimiento

El Ministerio de Trabajo acuerda con CCOO y UGT ampliar hasta 10 días el permiso por fallecimiento y tramitar la medida mediante Real Decreto-ley, con aplicación inmediata a la espera de su convalidación por el Congreso. La iniciativa incluye también permisos para cuidados paliativos y acompañamiento en procesos de eutanasia. CEOE y Cepyme rechazan el acuerdo; el PP ha anunciado que votará en contra, mientras que Junts y el PNV mantienen su posición sin definir.

Bruselas denuncia a España ante el TJUE por el retraso en los umbrales de pymes

La Comisión Europea ha llevado a España ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea por no adaptar a tiempo los umbrales de tamaño de las pymes conforme a la directiva de 2023. El anteproyecto de ley correspondiente continúa en tramitación en el Congreso, si bien Bruselas ha recordado la importancia de cumplir con los plazos establecidos.

Díaz propone que las empresas cedan el 2% del capital a las personas trabajadoras

Un informe del Ministerio de Trabajo servirá de base para la futura ley de democracia empresarial. La propuesta contempla la representación de las personas trabajadoras en los consejos de administración y su acceso al capital social: un 2% en empresas de entre 25 y 1.000 personas trabajadoras y un 10% en aquellas con más de 1.000, en caso de que no exista acuerdo colectivo.

Menos del 3% de las personas desempleadas se plantea emprender

Según la Encuesta de Población Activa, únicamente el 2,72% de las personas desempleadas a finales de 2025 había realizado gestiones para crear su propio negocio. Aunque se trata del porcentaje más elevado desde la pandemia, el emprendimiento continúa siendo una opción minoritaria para salir del desempleo.

Sindicatos y Trabajo cierran un acuerdo para la reforma de la Ley de Prevención de Riesgos

El Ministerio de Trabajo, CCOO y UGT han alcanzado un acuerdo para reformar la normativa de prevención de riesgos laborales, poniendo el foco en la salud mental, la edad, la diversidad generacional, el cambio climático y el teletrabajo. La reforma introduce nuevas obligaciones para las empresas y podría avanzar mediante decretos antes de su aprobación definitiva en el Congreso. CEOE no ha apoyado el acuerdo.

La UE exigirá un 50% de personas trabajadoras locales en inversiones extranjeras en sectores clave

La futura *Industrial Accelerator Act* obligará a las empresas extranjeras a mantener al menos la mitad de su plantilla dentro de la Unión Europea y a garantizar contenido local en la cadena de suministro en sectores estratégicos como la automoción, las energías renovables o la siderurgia, con el objetivo de reforzar la competitividad y la reindustrialización europea.

El Supremo plantea al TJUE la jubilación automática de funcionarios por incapacidad

El Tribunal Supremo ha planteado una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea para determinar si la normativa europea obliga a adaptar el puesto de trabajo antes de proceder a la jubilación de funcionarios por incapacidad, tal y como ya sucede en el sector privado. El Estatuto Básico del Empleado Público mantiene actualmente la jubilación automática, mientras el Congreso tramita una reforma para permitir ajustes o reubicaciones.

Aprobado el anteproyecto de Ley de Gestión Pública e Integridad del Sistema Nacional de Salud

La norma refuerza la titularidad y gestión pública de los servicios sanitarios, limita la gestión indirecta a supuestos excepcionales sujetos a evaluación previa, regula los consorcios y el personal sanitario, y establece mecanismos de control, transparencia y evaluación de la gestión privada.

Los profesionales de Vallbé, este mes en...

Cursos de formación continuada: formación impartida por **Sira Gómez Vilella** y **Albert Moreno Solé** en el Doble Grado en Derecho y Relaciones Laborales de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Cursos de formación continuada: formación impartida por **Pau Martínez Signes** en el Grado en Relaciones Laborales de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Cursos de formación continuada: formación impartida por **Martí Vidiella Curtó** en el Grado en Gestión y Administración Pública de la Universidad de Barcelona.

Cursos de formación continuada: formación recibida por **Angela Ramos Freire** en el Posgrado de Empleo Público impartido por la Universidad Autónoma de Barcelona.

Aula luslaboralista: La garantía de indemnidad y otras garantías de la representación legal de las personas. Una aproximación desde la jurisprudencia y la doctrina judicial. Asistencia de **Carmen Arbona Comas** a esta conferencia celebrada el pasado 6 de febrero de 2026.

La jubilación ordinaria, parcial y anticipada: taller impartido por **Alba Sánchez Bestué** a los miembros de la Asociación Catalana de Recursos Asistenciales (ACRA) el pasado 10 de febrero de 2026.

Conflictos éticos en la Atención Primaria y eutanasia: formación recibida por **Guillem Reig Loncán** organizada por la Sociedad Catalana de Bioética en Ciencias de la Salud el día 24 de febrero de 2026.

Nota informativa: el objetivo de este boletín es únicamente informar sobre aquellas novedades que consideramos de interés. En ningún caso pretende ser una vía de asesoramiento legal. Si necesitáis resolver cualquier duda y/o aclaración, o ampliar la información contenida en este boletín, no dudéis en poneros en contacto con los profesionales del despacho.