

Novedades Jurisprudenciales

El abono proporcional de una paga excepcional en función de la jornada de trabajo no es discriminatorio

Una empresa decidió abonar una paga excepcional de 1.000 euros por

el esfuerzo y la dedicación de las personas trabajadoras durante la pandemia, estableciendo que, para aquellas personas a tiempo parcial o con reducción de jornada, se abonaría de forma proporcional al tiempo trabajado.

Un sindicato interpuso demanda de conflicto colectivo, solicitando que se declarase el derecho de la plantilla a tiempo parcial o con reducción de jornada a percibir íntegramente la paga excepcional, alegando que, en caso contrario, supondría una discriminación indirecta por razón de sexo, al afectar de manera desproporcionada a las mujeres y vulnerar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en tanto que existía un porcentaje más elevado de mujeres cuya jornada era a tiempo parcial o reducida.

En concreto, en este caso había un 43,85 % de hombres y un 56,15 % de mujeres afectados por la paga reducida.

Pues bien, el Tribunal Supremo, en Sentencia de 9 de diciembre de 2025, resolvió que, tomando como criterio la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece en su disposición adicional primera que «a los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto al que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento», en el presente caso no se superaban dichos límites en el colectivo de personas trabajadoras que percibieron la paga excepcional en cuantía reducida, por lo que no existía un desequilibrio que perjudicase a las mujeres en términos tan mayoritarios como para apreciar la existencia de una discriminación indirecta.

Asimismo, el Alto Tribunal puso de manifiesto que no existe un principio de igualdad absoluta entre personas trabajadoras a tiempo completo y a tiempo parcial, sino que se trata de una equiparación de derechos, con la proporcionalidad como vector complementario siempre que resulte adecuada.

Por tanto, la equiparación entre personas trabajadoras a tiempo completo y a tiempo parcial debe ser plena cuando el derecho sea indivisible, mientras que los derechos deben reconocerse de manera proporcional cuando sean medibles en función del tiempo de trabajo, tal como sucedía precisamente en este caso, ya que el sacrificio y el esfuerzo durante la pandemia (que era lo que retribuía la paga excepcional) fue mayor en aquellas personas que prestaron servicios a tiempo completo en comparación con quienes lo hicieron a tiempo parcial.

La fecha de efectos del despido se determina por la notificación escrita de la carta a la persona trabajadora y no por la comunicación de la baja a la Tesorería General de la Seguridad Social

Una empresa entregó una carta de despido a una trabajadora el 15 de junio de 2023, con efectos del 12 de junio.

No obstante, la empresa comunicó la baja de la trabajadora a la Seguridad Social (SS) el 12 de junio de 2023, de modo que la trabajadora recibió un SMS de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) el 14 de junio de 2023, informándola de su baja en el sistema de la SS, es decir, con anterioridad a la recepción de la carta de despido.

Pues bien, el Tribunal Supremo, en Sentencia de 16 de diciembre de 2025, concluyó que el hecho de que la empresa adelantara indebidamente la baja en la SS respecto del momento efectivo de extinción del contrato de trabajo únicamente podría conllevar una eventual infracción de la normativa de la SS, al haber dado de baja a una persona trabajadora cuyo contrato todavía se encontraba vigente.

Ahora bien, el Alto Tribunal indicó que dicha circunstancia no tenía efecto jurídico alguno sobre la validez ni sobre el cumplimiento de las formalidades extintivas, las cuales sí fueron observadas correctamente en el presente caso mediante la notificación escrita de la carta de despido.

Por tanto, el despido de la trabajadora y la consiguiente extinción contractual debían fijarse en el momento en que se notificó la carta de despido, y no en la fecha en la que se envió el SMS por parte de la TGSS, ni en la fecha en la que se dio de baja a la trabajadora en la SS.

Las guardias (y otros conceptos) no son retribuciones fijas y periódicas

El Tribunal Supremo ha dictado una importante sentencia en relación con la interpretación del Convenio Colectivo SISCAT y, más concretamente, de su artículo 53, que regula el complemento por incapacidad temporal. Derivada de un conflicto colectivo, el Tribunal Supremo analiza si determinados conceptos salariales deben considerarse retribuciones fijas y periódicas y, por tanto, formar parte del complemento de incapacidad temporal.

La Sentencia 1282/2025, de 18 de diciembre, dictada por el Pleno de la Sala de lo Social —lo que otorga aún mayor trascendencia al pronunciamiento—, revocó la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 8/2023, de 27 de marzo, que había estimado parcialmente la demanda de conflicto colectivo interpuesta por el sindicato UGT – Servicios Públicos de Cataluña.

Esta primera sentencia había estimado en parte la pretensión del sindicato, entendiendo que conceptos como los pluses de sábado, pluses de domingo y pluses de festivo no tienen naturaleza de retribuciones fijas y periódicas, pero que, en cambio, sí tenían dicha naturaleza las retribuciones por atención continuada (guardias médicas).

Sin embargo, con esta nueva sentencia, el Tribunal Supremo rectificó dicho criterio y determinó que las guardias médicas tampoco pueden tener la consideración de retribuciones fijas y periódicas a efectos de su inclusión en el complemento por incapacidad temporal regulado en el artículo 53 del Convenio SISCAT, dado que de la redacción del Convenio no se desprende la voluntad pretendida por el sindicato, siendo que la naturaleza de las guardias y la forma de su devengo y pago es igual a la del resto de pluses discutidos ante el TSJ de Cataluña, que ya había entendido que no eran fijos ni periódicos.

Esta sentencia tiene una importancia capital en el sector SISCAT, ya que fija la interpretación del artículo 53 del Convenio SISCAT y aclara la naturaleza de conceptos que han sido objeto de controversia judicial en los últimos años. Y, sobre todo, rompe una dinámica de sentencias anteriores que hasta entonces habían interpretado que las guardias sí debían tenerse en cuenta para calcular el complemento por incapacidad temporal.

Declarado improcedente el despido por ineptitud sobrevenida por no haber intentado realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo u ofrecer otro compatible, sin haber justificado que tales ajustes suponían una carga excesiva

Un trabajador fue despedido por ineptitud sobrevenida tras ser declarado «no apto» por el servicio de prevención, debido a una serie de limitaciones funcionales incompatibles con los requerimientos del puesto de trabajo.

La empresa fundamentó el despido en el informe del servicio de prevención, pero no acreditó haber intentado realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo ni haber ofrecido una recolocación en otro puesto compatible con sus limitaciones.

Pues bien, el Tribunal Supremo, en Sentencia de 22 de diciembre de 2025, resolvió que, para proceder a la extinción del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida, no es suficiente por sí solo el informe del servicio de prevención, sino que es necesario demostrar que se han agotado las medidas de adaptación o recolocación, salvo que tales medidas supongan una carga excesiva para la empresa, lo cual también deberá acreditarse, en su caso.

En el presente supuesto, dado que la empresa no cumplió con sus obligaciones, no se solicitó la nulidad en la demanda, los hechos son anteriores a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea *Can Negrota* y a la reforma del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, el despido fue declarado improcedente.

Habrà que esperar, por tanto, a ver cómo se resuelve esta problemática en supuestos posteriores. Por el momento, desde Vallbé os recomendamos justificar y acreditar siempre que se han agotado las medidas de adaptación o recolocación, y quedamos a vuestra disposición para ayudaros en la redacción de estas comunicaciones.

Novedades Normativas

Se acuerdan incrementos salariales para los años 2025 y 2026 en el Convenio SISCAT

El pasado día 13 de enero de 2026, las asociaciones empresariales y sindicales que forman parte de la comisión negociadora del IV Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servicio Catalán de la Salud, alcanzaron un acuerdo parcial en relación con los incrementos salariales correspondientes a los años 2025 y 2026.

En este sentido, se acordó que la nómina de enero del presente año incorpore las tablas salariales actualizadas con un incremento del 2,5 % correspondiente al año 2025 y del 1,5 % correspondiente al año 2026.

Concretamente, y en lo que respecta al abono de los atrasos derivados del incremento correspondiente al año 2025, estos deberán abonarse como máximo el 28 de febrero de 2026, salvo que, por razones técnicas u organizativas, la empresa no pudiera cumplir los plazos anteriormente establecidos, circunstancia que deberá justificar ante su Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Incertidumbre sobre el salario mínimo interprofesional de 2025

La situación política del país ha provocado que se hayan generado dudas sobre cuál es actualmente el Salario Mínimo Interprofesional (en adelante, SMI) aplicable.

Para comprender lo anterior, debe tenerse en cuenta que el SMI de 2025 fue aprobado mediante el Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, y que este estableció que el mismo tendría efectos únicamente del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025.

Posteriormente, al constatarse que por el momento no era posible pactar un nuevo SMI para 2026, se dictó una nueva norma (el Real Decreto-ley 16/2025, de 23 de diciembre) que, en su artículo 10, estableció que: «Hasta que no se apruebe el Real Decreto por el que se fije el salario mínimo interprofesional para el año 2026, de conformidad con lo previsto en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, se prorroga la vigencia del Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional».

Pues bien, el problema es que este Real Decreto-ley 16/2025 (que prorrogaba el SMI de 2025) fue derogado por el Congreso de los Diputados el pasado 27 de enero de 2026.

Como consecuencia de lo anterior, algunas personas han planteado que el SMI de 2025 ya no tendría efectos.

Teniendo en consideración lo anterior, la Dirección General de Trabajo emitió, con fecha 28 de enero de 2026, un Oficio en el que fija el criterio interpretativo 1/2026 e indica:

- Que la desaparición abrupta de la prórroga del SMI de 2025 no puede afectar a los contratos ya vigentes, por lo que no puede reducirse el importe que se abona a las personas trabajadoras que ya están contratadas.
- Que, respecto de las contrataciones que se produzcan en la actualidad y hasta el momento en que se apruebe nuevamente una prórroga del SMI de 2025 (o un nuevo SMI para 2026), estas no deberían tomar como referencia un salario inferior al SMI de 2025.
- Que, en cualquier caso, se espera que se apruebe un nuevo SMI para 2026 con efectos retroactivos a 1 de enero, por lo que cualquier intento de rebajar salarios se verá corregido por el propio SMI.

Última hora

Trabajo propone subir el SMI un 3,1 % hasta 1.221 €

El Ministerio de Trabajo ha planteado a los agentes sociales un incremento del 3,1 % del salario mínimo interprofesional para 2026, pasando de 1.184 € a 1.221 € brutos al mes en 14 pagas. Los sindicatos reclamaban un aumento del 7,5 % y la CEOE un 1,5 %, mientras que el comité de expertos señala que el incremento podría ser mayor en función de la tributación aplicada.

Trabajo reactiva la ley de riesgos laborales con el foco en las pymes

El Ministerio de Trabajo ha sometido a consulta pública el anteproyecto de reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tras negociarlo con los sindicatos y sin la patronal. La norma pretende adaptar la regulación a la realidad de las pymes, identificando problemas en la aplicación actual. Entre las novedades, destaca la creación de agentes territoriales de prevención para centros sin representación laboral.

España, líder europeo en bajas por enfermedad

España presenta una de las incidencias más altas de absentismo por incapacidad temporal en la Unión Europea, debido a un sistema saturado que retrasa diagnósticos y altas. Entre 2013 y 2024, las bajas crecieron un 170,8 %, si bien la mayoría tienen una duración inferior a 15 días.

Récord de beneficiarios del subsidio de desempleo en 2025, con casi 900.000 personas

Un año después de la reforma del nivel asistencial, los subsidios por desempleo registran un repunte histórico: en noviembre había 869.966 personas beneficiarias, un 17,7 % más que el año anterior, con un incremento de nuevas altas del 69,9 %. Este aumento se explica por la elevación de las cuantías, la simplificación de trámites y la compatibilidad con el empleo.

El desempleo de las personas mayores de 55 años supera al de las de 25-54 años

Por primera vez en décadas, la tasa de desempleo entre las personas trabajadoras mayores de 55 años (9,8 %) es superior a la del grupo de 25-54 años (9,4 %).

Las pensiones mínimas no contributivas y el IMV subirán un 11 %

A partir del 1 de enero de 2026, las pensiones mínimas no contributivas aumentarán en 64 € mensuales (de 565 € a 629 €), beneficiando a unas 720.000 personas, mientras que el Ingreso Mínimo Vital se incrementará un 11,4 %, con subidas de hasta 75 € mensuales para unidades unipersonales y 165 € para familias numerosas. Las pensiones contributivas, en cambio, solo subirán un 2,7 %. El decreto también prorroga medidas sociales como el escudo antidesahucios y las ayudas por desastres naturales.

El alto coste de la vivienda frena la movilidad laboral en España

Los elevados precios del alquiler y de la compra dificultan la cobertura de vacantes, especialmente en grandes ciudades como Madrid, Barcelona o Valencia, donde el coste de la vivienda puede alcanzar entre el 40 % y el 50 % del salario. Muchos candidatos rechazan trasladarse y optan por residir en la periferia, incrementando los desplazamientos.

La Seguridad Social prorroga las cuotas de autónomos y prevé incrementarlas en 2026

El Consejo de Ministros ha aprobado mantener las cuotas de autónomos para 2026 sin cambios respecto a 2025, mientras continúan las negociaciones para un posible aumento futuro. Además, aunque el RETA muestra un crecimiento de personas afiliadas, uno de cada tres autónomos vio reducida su actividad en 2025 y un 25 % prevé un empeoramiento en 2026.

Los profesionales de Vallbé, este mes en...

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

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

Cursos de formación continua: Formación impartida por **Rubén Romero González y Alba Sánchez Bestué** en el Diploma de Especialización en Empleo Público de la Universidad Autónoma de Barcelona, el día 22 de enero de 2026.

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

Aula Iuslaboralista: Protección de datos. Obligaciones y responsabilidades empresariales. Claves para su correcto cumplimiento. Asistencia de **Mireia Sanromà Aguilera** a esta conferencia celebrada el pasado 8 de enero 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.