

Novedades Jurisprudenciales

Se pueden excluir de una prima de asistencia los períodos de suspensión del contrato por incapacidad temporal

Un Convenio Colectivo establecía una prima y regulaba que la cantidad se abonaba: *«de acuerdo con el sumatorio de días laborables trabajados en el mes, más los días de descanso compensatorio, más los días naturales de vacaciones disfrutados en ese mismo período mensual. En todo caso, no será aplicable ningún valor día a los descansos de gráfico o las ausencias de cualquier tipo, totales o parciales».*

Unos sindicatos interpusieron demanda de conflicto colectivo alegando que esta redacción era discriminatoria y contraria a Derecho, ya que, en la práctica, implicaba que no se abonara la prima en los casos de permisos retribuidos y justificados o en situaciones de Incapacidad Temporal (puesto que no eran «días trabajados»).

Pues bien, respecto a la posibilidad de disminuir la cuantía en caso de que la persona se encuentre en situación de IT, el Tribunal Supremo, en Sentencia de 28 de mayo de 2026, indicó que durante dicho período existía una suspensión del contrato, que implicaba la inexistencia de retribución, por lo que la redacción del artículo no era discriminatoria, teniendo en cuenta que afectaba a todos los días incluidos en ese período de suspensión (es decir, tanto a aquellos que teóricamente se hubieran debido trabajar y hubieran dado lugar al devengo de la prima, como a los que no).

En consecuencia, dado que la falta de devengo de la prima se producía durante períodos de suspensión del contrato, en los cuales no se devengaba salario, dicha regulación y la correspondiente práctica empresarial eran conformes a Derecho.

No obstante, respecto al hecho de que la prima no se abonara en los días en que las personas trabajadoras disfrutaban de permisos retribuidos, el Tribunal sí consideró que esta práctica no era correcta.

A tal efecto, recordó que los permisos retribuidos implican una ausencia al trabajo sin pérdida de retribución, por lo que se tiene derecho a percibir durante los mismos todos los complementos salariales regulares (no excepcionales) que se hubieran percibido de haber prestado servicios ese día.

Por tanto, dado que la prima era un complemento regular (ya que se abonaba todos los días laborables) y no existía ningún motivo que justificara no abonarla durante ese día, el Tribunal declaró el derecho de las personas trabajadoras a percibir la prima de asistencia cuando disfrutaran de un permiso previsto legalmente como retribuido.

Los salarios de tramitación deben abonarse descontando las retenciones correspondientes al IRPF y las cotizaciones a la Seguridad Social

Una trabajadora demandó por despido y alcanzó un acuerdo que incluía el abono de los salarios de tramitación.

La empresa abonó dichos salarios descontando las retenciones del IRPF y las cotizaciones a la Seguridad Social, y la trabajadora no lo consideró correcto, por lo que recurrió.

Pues bien, el Tribunal Supremo, en Sentencia de 6 de mayo de 2026, indicó que la ejecución del título judicial no podía agravar la situación del ejecutado, quien no podía ser obligado a pagar más de aquello a lo que fue condenado. Por ello, debían practicarse las retenciones legales y reglamentarias en el momento de efectuar el pago, pues, en caso contrario, se beneficiaría al acreedor en perjuicio del deudor.

En este sentido, al abonar los salarios a las personas trabajadoras, la Empresa debe descontar siempre la cotización a la Seguridad Social para su posterior ingreso en la Tesorería General de la Seguridad Social, ya que, de no hacerlo, posteriormente no podría efectuar dicho ingreso y el pago de la cotización correría exclusivamente a su cargo.

Del mismo modo, en cuanto a la obligación de practicar las correspondientes retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas sobre los salarios abonados a las personas trabajadoras, si estas no se efectuaran, podrían derivarse responsabilidades para la Empresa, puesto que, además de las sanciones que pudieran imponerse, seguiría obligada a ingresar en Hacienda las cantidades que debió retener, debiendo asumir igualmente los correspondientes intereses de demora tributarios por la falta de ingreso.

Por todo ello, el Alto Tribunal concluyó que la obligación de la Empresa de efectuar los correspondientes descuentos en las retribuciones de la persona trabajadora se proyecta también en el supuesto del abono de los salarios de tramitación que sustituyen a dichas retribuciones y resulta, por tanto, exigible.

En consecuencia, los descuentos deben realizarse siempre, con independencia de que los salarios se abonen directamente, por acuerdo judicial o por sentencia.

Un permiso retribuido abarca todas las horas de la jornada

Unas Empresas computaban los permisos retribuidos previstos en el Convenio Colectivo de Empresas y personas trabajadoras de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de Cataluña a razón de 8 horas diarias, ya que esa era la jornada habitual de la plantilla. Actuaban de este modo también cuando ese día la persona trabajadora tenía asignada una jornada de entre 12 y 24 horas en régimen de guardias.

De este modo, la persona trabajadora disfrutaba del permiso durante 8 horas, mientras que el resto de las horas que excedían de esas 8 se computaban como permisos no retribuidos o debían recuperarse.

Las Empresas argumentaban que hacerlo de otro modo supondría un agravio comparativo respecto de sus compañeros y compañeras que prestaban servicios únicamente durante 8 horas al día (y, por tanto, si solicitaban un día de permiso, únicamente computaban 8 horas).

El Tribunal Supremo, en Sentencia de 27 de mayo de 2026, remarcó que los permisos deben disfrutarse por jornadas completas, ya que tienen una finalidad específica. Es decir, por ejemplo, si un familiar de una persona trabajadora ingresara en un hospital, sería importante garantizar que pudiera ser atendido durante 5 días. En caso contrario, el permiso no cumpliría su finalidad. De este modo, el Alto Tribunal indicó que el permiso retribuido, según la tesis empresarial, dejaría de serlo parcialmente porque únicamente se retribuirían 8 de las 24 horas durante las cuales la persona trabajadora se ausentaría para cuidar de sus familiares, vulnerando el tenor literal del precepto del convenio colectivo relativo a los permisos retribuidos.

En concreto, en este caso, el artículo en cuestión regulaba 11 permisos retribuidos diferentes, especificando que algunos de ellos se disfrutaban en días naturales y otros en días laborables, y únicamente en el caso del permiso por asuntos propios se establecía que sería por una jornada laboral ordinaria, es decir, 8 horas.

Por tanto, únicamente se imponía un límite temporal respecto de los permisos por asuntos propios, que solo comprendían 8 horas, lo que significaba que el resto de los permisos no estaban sujetos a dicho límite.

Asimismo, destacó el Tribunal que, aunque estas personas podían disfrutar de permisos diarios que permitían la no prestación de servicios durante jornadas laborales de entre 12 y 24 horas, a cambio debían trabajar jornadas más largas que el resto y realizar guardias. Por tanto, no existía un término de comparación válido a efectos del derecho a la igualdad.

En consecuencia, el Alto Tribunal resolvió que, cuando el convenio colectivo no establece ningún límite, las personas trabajadoras tienen derecho a disfrutar de un permiso retribuido por el mismo número de horas que dure la jornada de trabajo prevista para ese día.

Novedades Normativas

Nuevo Real Decreto-ley que regula las jubilaciones del personal laboral de las Administraciones Públicas

El pasado 30 de junio de 2026 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley 19/2026, de 29 de junio, de medidas urgentes en materia de jubilación parcial anticipada del personal laboral de las Administraciones Públicas y de complemento de insularidad en las Illes Balears.

El mismo establece un sistema gradual de flexibilidad que facilita mucho más la posibilidad de acceder a la jubilación parcial. Se mantiene la previsión de que pueda solicitarse una tasa de reposición específica que podrá ser autorizada, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, pero dicha previsión se complementa con una serie de medidas más flexibles:

- Por un lado, se permite utilizar la oferta pública de empleo ordinaria o el instrumento de planificación ordinario del que se disponga.
- Por otro lado, mientras se resuelve la convocatoria para la contratación de personal relevista fijo, podrá contratarse personal laboral temporal de sustitución, a jornada completa, que tendrá, a estos efectos, la condición de personal relevista, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva. Esta contratación deberá formalizarse de manera simultánea a la jubilación parcial a la que esté vinculada.

- Este contrato temporal finalizará en la fecha de formalización del contrato del personal relevista fijo vinculado a dicha jubilación parcial, una vez resuelta la convocatoria en la que se haya incluido la plaza, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado b). En todo caso, el contrato temporal se extinguirá cuando finalice el segundo año posterior a la extinción de la jubilación parcial de la persona trabajadora a la que hubiera estado vinculada la contratación temporal.
- En la oferta pública de empleo, o instrumento similar, correspondiente al ejercicio en que se produzca la jubilación parcial y, por tanto, la necesidad de contratar personal laboral temporal, deberá incluirse un número de plazas, de la misma categoría, igual o superior al de las autorizadas con carácter temporal, con la finalidad de evitar situaciones de temporalidad no deseada en el ámbito de las Administraciones Públicas. Si no fuera posible incorporar dichas plazas a la oferta pública de empleo o instrumento similar correspondiente a ese ejercicio, se incluirán en la convocatoria siguiente.
- Se podrá recurrir a la contratación de personal laboral temporal para sustituir al personal laboral contratado de acuerdo con lo dispuesto en los apartados anteriores en caso de que se extinga el contrato del personal relevista fijo, o del propio personal temporal, antes de que finalice el segundo año posterior al acceso del jubilado o jubilada parcial a la jubilación plena, en cualquiera de sus modalidades.
- Este contrato temporal finalizará en la fecha de incorporación del nuevo personal laboral fijo vinculado a la jubilación parcial o, en todo caso, cuando finalice el segundo año posterior a la extinción de la jubilación parcial de la persona trabajadora a la que hubiera estado vinculada la contratación temporal.
- Para acreditar la existencia de personal relevista, el órgano competente en materia de personal de la Administración en la que preste servicios la persona jubilada parcialmente emitirá un certificado en el que se identifique a la persona que se jubila parcialmente y a la persona que tendrá la condición de trabajador o trabajadora relevista.
- Para la contratación del personal relevista prevista en los apartados anteriores, no será exigible el requisito de encontrarse en situación de desempleo ni el de tener suscrito un contrato de duración determinada.

Igualmente, es importante destacar que la Disposición transitoria única (Régimen transitorio de aplicación al reconocimiento de la jubilación parcial del personal laboral de las Administraciones Públicas) del Real Decreto-ley sobre jubilaciones parciales establece que:

«Además de las posibilidades previstas en el artículo único de este real decreto-ley, hasta el 1 de abril de 2027, el reconocimiento de la jubilación parcial del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas podrá vincularse a un contrato de personal laboral fijo a tiempo completo que haya sido formalizado a partir del 1 de abril de 2024 como resultado de convocatorias derivadas de ofertas de empleo público ordinarias o de instrumentos similares.»

Aunque debemos esperar a ver cómo lo aplica la Seguridad Social, podría interpretarse que, mediante un certificado, es posible vincular la jubilación parcial a un contrato que ya exista en la empresa, siempre que sea fijo y se haya formalizado a partir del 1 de abril de 2024 como resultado de una convocatoria pública. Entendemos que debe corresponder a una plaza de la misma categoría.

Ello abriría una vía muy rápida para acceder a la jubilación parcial, pero recomendamos actuar con prudencia y esperar a comprobar cómo acaba aplicándose en la práctica. Será necesario conocer la instrucción interna de la Seguridad Social sobre la forma en que debe aplicarse. Les mantendremos informados.

Aprobación del plan anual para el fomento del empleo digno 2026

El pasado 16 de junio, el Consejo de Ministros aprobó el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2026, que sirve para llevar a cabo la planificación de las políticas activas de empleo desarrolladas por el Sistema Nacional de Empleo.

- Este año, el Plan se centra en tres colectivos concretos:
- Plan de actuación para la mejora de la empleabilidad de la población.
- Plan de Empleo en favor de las Personas Jóvenes.
- Estrategia global para el empleo de las personas trabajadoras desempleadas de larga duración o de mayor edad y garantía de servicios para las personas beneficiarias mayores de cuarenta y cinco años.

Acuerdo parcial del convenio colectivo de establecimientos sanitarios de Catalunya

El pasado 3 de julio se firmó el acuerdo parcial del Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios de Catalunya para el año 2026, que establece el incremento salarial correspondiente a este año. En síntesis, los términos del acuerdo son los siguientes:

- Incremento del 3 % sobre todos los conceptos salariales de convenio con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2026.
- Abono de los atrasos derivados de dicho incremento antes del 31 de julio de 2026.
- Incremento adicional del 1 % sobre las tablas salariales con efectos de 31 de diciembre de 2026, consolidándose dicho incremento de cara al año 2027.
- Continuar la negociación del resto de materias a partir del mes de septiembre.

Última hora

La pluriactividad se mantiene en máximos históricos.

Más de 611.000 personas trabajadoras compatibilizan actualmente dos actividades laborales, una cifra que representa un incremento del 35 % respecto a los niveles previos a la reforma laboral. El sector servicios continúa concentrando la mayor parte de los casos de pluriactividad.

La productividad por ocupado encadena un año completo de descensos en España.

La productividad por ocupado cayó un 0,1 % interanual durante el primer trimestre de 2026 y acumula cuatro trimestres consecutivos en negativo. Los expertos alertan de que el crecimiento económico continúa dependiendo, sobre todo, del aumento del empleo y de la población, mientras que la productividad se mantiene por debajo de los niveles previos a la pandemia.

La mayoría de las personas trabajadoras no quieren asumir cargos de responsabilidad.

El 57 % de las personas trabajadoras no tienen interés en ascender a puestos de mando, una tendencia especialmente marcada entre la generación Z. El bienestar, la conciliación y el desarrollo profesional dentro del mismo puesto ganan peso frente a los modelos tradicionales de promoción.

Récord de nuevas jubilaciones durante el inicio de 2026.

Las nuevas altas de jubilación superaron las 126.000 entre enero y abril, el registro más elevado para este período. La llegada a la edad de jubilación de las primeras generaciones del *baby boom* continúa incrementando la presión sobre el sistema de pensiones.

El TJUE analizará los requisitos de acceso a la pensión contributiva.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea deberá pronunciarse sobre la posible naturaleza discriminatoria del requisito de haber cotizado al menos dos años dentro de los quince anteriores a la jubilación. La resolución podría ampliar el acceso a las pensiones contributivas para determinados colectivos.

La Inspección de Trabajo refuerza las actuaciones preventivas frente a las altas temperaturas.

Trabajo ha iniciado una campaña informativa dirigida a más de 100.000 empresas de los sectores agrario y de la construcción para recordar las obligaciones de protección de la salud de las personas trabajadoras durante los episodios de calor intenso.

Los profesionales de Vallbé, este mes en...

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

Jornada sobre el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña: Asistencia de **Alda Mumbrú López** a esta jornada virtual informativa organizada por PIMEC el 3 de junio de 2026.

Aula Iuslaboralista: Los tiempos vitales en el Derecho del Trabajo: Asistencia de **Carmen Arbona Comas** a esta jornada celebrada el 5 de junio de 2026.

8.º Congreso de Derecho Laboral: una mirada a los nuevos retos de las relaciones laborales: Asistencia de **Carmen Arbona Comas** y **Beatriz Pérez Camargo** a estas jornadas impartidas en el ICAB los días 18 y 19 de junio.

Congreso Aranzadi-JUC de la Seguridad Social: Asistencia de **Mireia Sanromà Aguilar** a este congreso los días 29 y 30 de junio.

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.