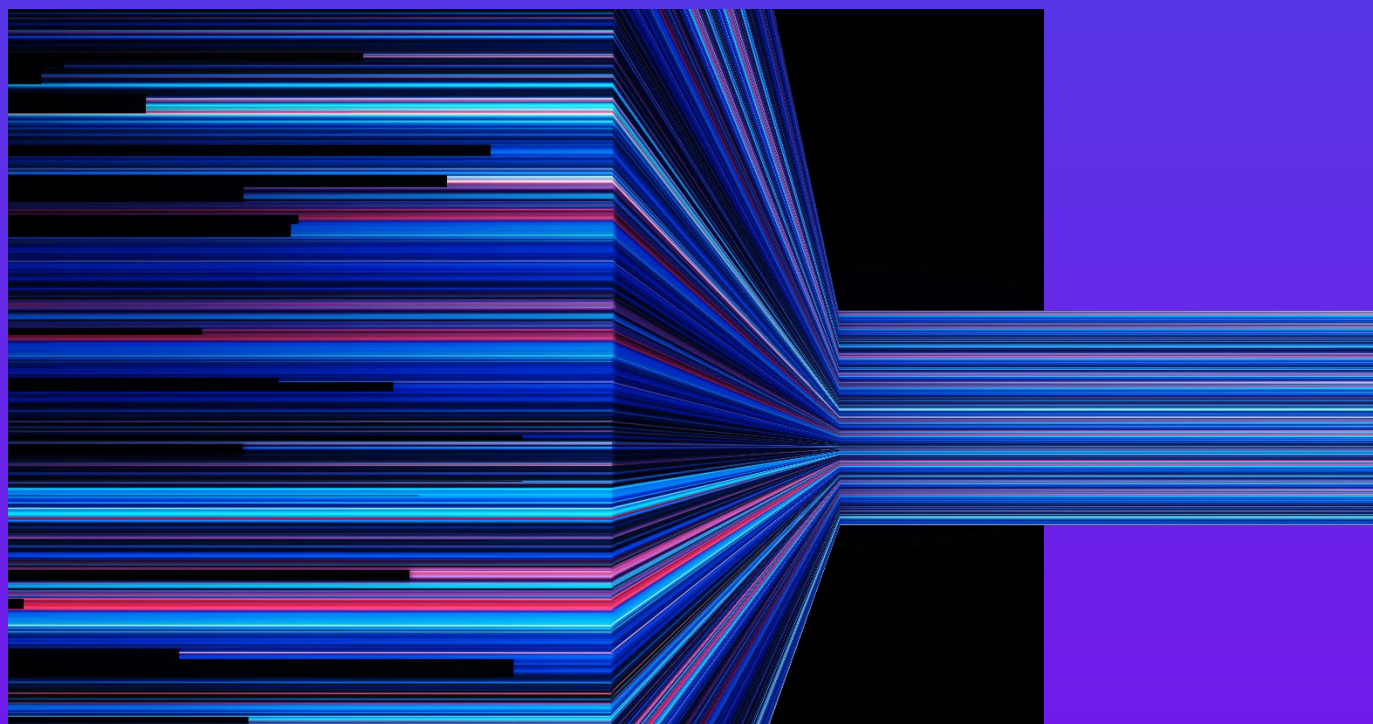


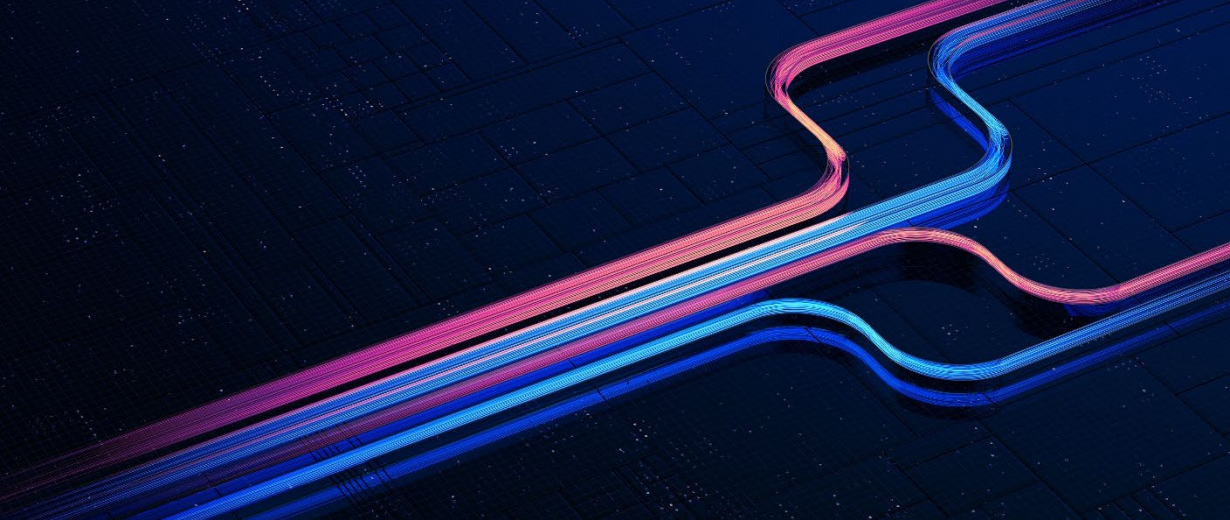


Newsletter LABORAL

—

N.º 2 Marzo 2026





Índice

01	Opinión	02
02	En primera persona	10
03	Actualidad normativa	16
04	Sentencias de interés	26
05	Convenios colectivos	33

01

Opinión



¿Cómo implantar la IA sin poner en riesgo las relaciones laborales?

Claves jurídicas para anticipar riesgos y aprovechar oportunidades

Por Francisco Fernández (Socio del Área Laboral KPMG Abogados)

El avance de los sistemas de Inteligencia Artificial en las organizaciones y, especialmente, en la gestión de materias relacionadas con los recursos humanos y las relaciones laborales, es imparable.

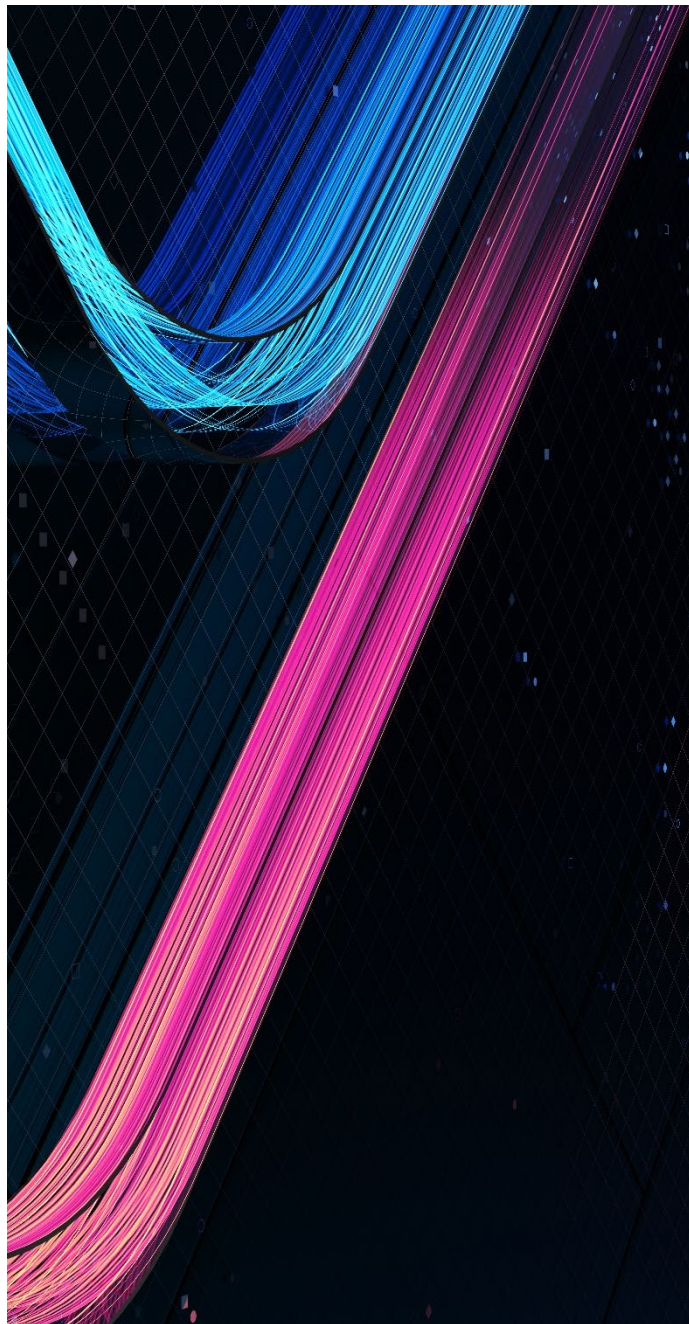
Los responsables de la gestión de personas tienen en la IA un gran aliado a la hora de gestionar tareas de recursos humanos que hasta ahora precisaban de un importante número de horas de trabajo manual tanto en los procesos de selección y contratación, como en la propia gestión del talento, control de la rotación y el absentismo, encuestas de clima, formación, procesos de evaluación y la gestión de nómina, entre otros procesos.

Los sistemas de IA ayudan ahora en el proceso de toma de decisiones críticas relacionadas con el empleo, desde los algoritmos de contratación hasta la supervisión del rendimiento, pasando por la asignación de tareas y los procesos de extinción.

Sin embargo, el avance de su implementación y uso sigue siendo lento en la gran mayoría de las organizaciones y el porcentaje de empresas españolas en las que se ha normalizado el uso de IA en la gestión de las relaciones laborales sigue siendo aún escaso.

Uno de los principales motivos de este lento desarrollo en el mercado empresarial español es la falta de formación en los sistemas de IA y, precisamente por ello, la proliferación de actitudes reactivas o paralizadas por el temor a los riesgos de los sistemas a implementar.

Los responsables de la gestión de personas en las organizaciones deben anticiparse y ser proactivos en esta materia. Los riesgos tienen que ser debidamente conocidos y anticipados, adoptando medidas minimizadoras y de control eficaces y, en esa tarea, los abogados y asesores laboristas tenemos un papel protagonista.



¿Cómo implantar la IA sin poner en riesgo las relaciones laborales?

Claves jurídicas para anticipar riesgos y aprovechar oportunidades



Los principales riesgos son conocidos y han sido ya en gran medida anticipados por la aún escasa regulación existente que está principalmente enfocada en los riesgos y en su minimización y control, estableciendo una estricta regulación de riesgos inaceptables y riesgos altos, así como en las obligaciones para las empresas que implementen sistemas de IA.

De entre todos los riesgos destaca la falta de transparencia de los sistemas que puede provocar que las personas trabajadoras no tengan conocimiento real de cómo los algoritmos puntúan o revisan su rendimiento. El segundo gran riesgo a controlar son los sesgos y discriminaciones que los datos históricos manejados por los sistemas de IA pueden ocasionar, al existir la posibilidad de perpetuar desigualdades existentes e incluso generar nuevas.

También es un riesgo igualmente relevante el uso de la vigilancia excesiva utilizando sistemas de IA para rastreos y control de dispositivos, puntuando la productividad o realizando análisis emocionales, lo que vulneraría la estricta prohibición legal. Y ello sin olvidar los riesgos psicosociales y el estrés que puede producir en las personas trabajadoras la continua sensación de control y vigilancia.

Sin embargo, estos riesgos no deben obstaculizar la ventana de oportunidad que la IA representa para la empresa, las personas trabajadoras y la economía en su conjunto y, por ello, las organizaciones deben estar preparadas para aprovechar al máximo las ventajas que representa mediante una gestión de la IA controlada, implementándola de forma responsable, con la orientación jurídico-laboral adecuada y con pleno respeto a los derechos de las personas trabajadoras.

Con el fin de limitar y en lo posible eliminar esos riesgos, los responsables de relaciones laborales de las empresas deben asumir un liderazgo proactivo en materia de gobernanza de la IA, contando con el debido asesoramiento en todo lo relacionado con la gestión digital de las relaciones laborales. Ese asesoramiento es clave a la hora de diseñar los protocolos de gobernanza de la IA de manera previa a su implementación, definiendo de forma clara los umbrales de riesgo permitidos y aquellos a evitar o

eliminar. Ello requiere una total coordinación de todo el proceso no solo con los responsables de recursos humanos sino también con los responsables de protección de datos y con los equipos tecnológicos de la organización.

Los protocolos de gobernanza de la IA son el primer paso a la hora de planificar el uso de la IA en la organización y deben partir de un detallado análisis de diligencia del impacto de los sistemas en las relaciones laborales desde el punto de vista de oportunidad y eficiencia pero también de riesgo, y siempre con carácter previo a su implementación, estableciendo además un sistema de supervisión continua de su cumplimiento. Así, se deben clasificar correctamente los sistemas según el nivel de riesgo y preparar el adecuado soporte mediante análisis y mecanismos que demuestren que la IA está controlada y que opera siempre bajo supervisión humana, estableciendo niveles claros de responsabilidad y evitando la toma de decisiones totalmente automatizada.

El papel de la representación legal de los trabajadores y de la negociación colectiva es también pieza fundamental en todo el proceso. El éxito de los nuevos modelos requiere dar cumplimiento a las obligaciones de información y consulta con los comités de empresa en todo lo necesario, procediendo también a actualizar los convenios colectivos y los contratos de trabajo de forma que la regulación del uso y control de los sistemas de IA sea transparente, así como procurar la debida concienciación y formación en IA para equipos jurídicos y de recursos humanos.

En esa línea, el último Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva también se refiere a la IA estableciendo la garantía del control humano en las decisiones automatizadas, el derecho a la información transparente sobre algoritmos y el compromiso de incorporar cláusulas sobre IA en los convenios colectivos.

Sin embargo, aún son pocos los Convenios Colectivos en España que ya han incorporado regulación sobre el uso de sistemas de IA, principalmente en el sector financiero, seguros y algún otro.

¿Cómo implantar la IA sin poner en riesgo las relaciones laborales?

Claves jurídicas para anticipar riesgos y aprovechar oportunidades



Estos convenios incluyen como obligación convencional la formación digital de los empleados, las evaluaciones previas del impacto de la IA, la prohibición de las decisiones totalmente automatizadas, garantías de la supervisión humana en decisiones relevantes como la contratación, promoción o despidos, y el derecho de los representantes de los trabajadores a información sobre el contenido de los algoritmos.

No se puede olvidar tampoco que el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo 2025-2027 incluye la supervisión del uso de algoritmos y sistemas de IA en la gestión laboral por las empresas, con especial atención a sesgos discriminatorios y falta de transparencia, y desde septiembre del año 2025 existe ya una campaña específica para vigilar el control algorítmico en las empresas. Y, aunque todavía son casos puntuales, ya se han hecho públicas algunas sanciones a empresas españolas y se ha establecido la competencia sancionadora de la Agencia Española de Supervisión de la IA.

En definitiva, las empresas deben implementar los sistemas de IA de forma responsable y con la orientación jurídico-laboral adecuada. Las empresas deben asumir el reto con responsabilidad, transparencia y diálogo social. Para ello, los abogados laboristas somos también protagonistas en el asesoramiento a nuestros clientes debiendo velar porque nuestro servicio jurídico no sea solo el apoyo sobre el que se asegura la implementación legal y sin riesgos de los sistemas de IA sino también, la garantía del adecuado respeto a los derechos de las personas trabajadoras en todos los supuestos de toma de decisiones parcialmente automatizadas.

“



Los riesgos de la Inteligencia Artificial no deben paralizar a las empresas, pero sí obligarlas a anticiparse y a gobernar su uso con rigor jurídico y respeto a los derechos laborales.”

Francisco Fernández
Socio responsable del área
Laboral de KPMG Abogados

Nuevas obligaciones derivadas de la obligación de transponer la Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva antes del próximo 7 de junio de 2026.

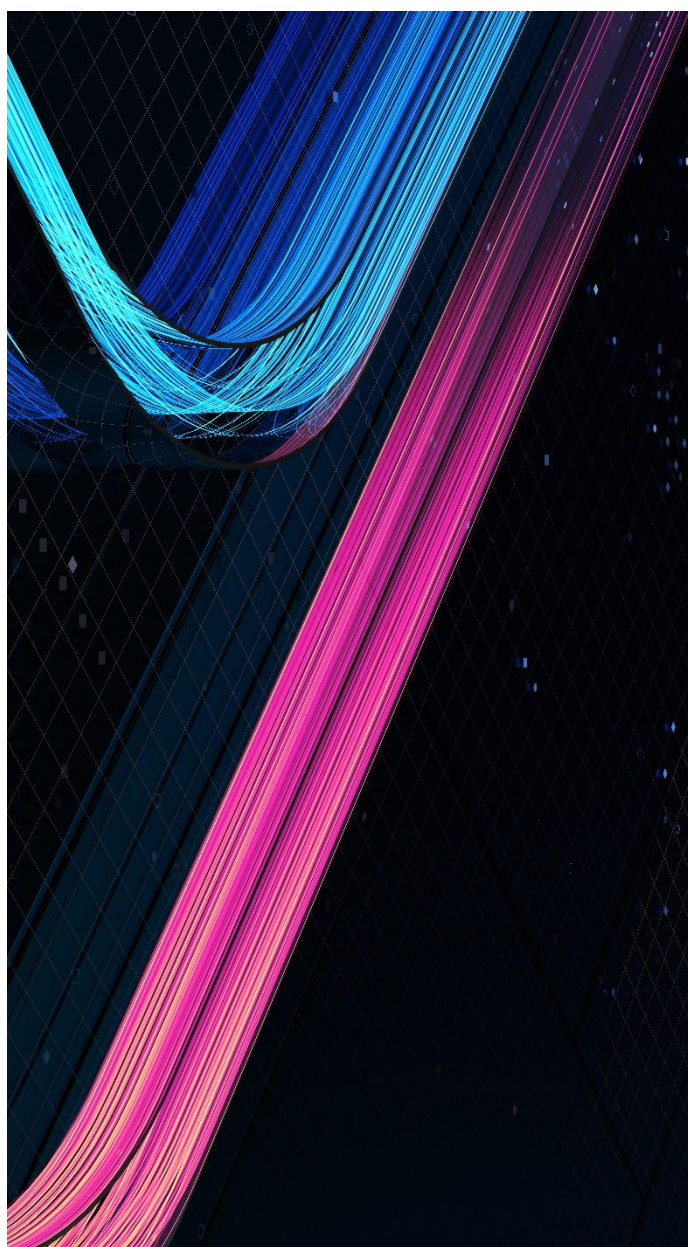
Avanzando hacia la igualdad retributiva efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

Por Francisco Artacho (Socio del área Laboral de KPMG Abogados)

En los últimos años, se ha avanzado significativamente hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Al respecto, los **Reales Decretos**, ambos de fecha 13 de octubre de 2020, **901/2020** -por el que se regulan los planes de igualdad y su registro- y **902/2020** -de igualdad retributiva entre mujeres y hombres- han supuesto, sin duda, un **gran impulso en materia de igualdad al desarrollar, entre otras, el contenido y negociación con la parte social de los planes de igualdad, auditorías salariales** -incluyendo la valoración de puestos de trabajo de igual valor- y **registros retributivos**.

Pese a los indudables referidos avances positivos que se han logrado en los últimos años, **la brecha retributiva entre mujeres y hombres sigue existiendo**. En España, según el estudio “*La brecha retributiva entre mujeres y hombres: causas, evolución y consecuencias*” elaborado por Fundación Mujeres, de acuerdo con la última Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada en **2025** del Instituto Nacional de Estadística (INE), relativa a datos de 2023, las mujeres perciben 4.781,18 euros menos al año, lo que supone **una brecha salarial del 15,74% a favor de los hombres** -reduciéndose notablemente respecto del dato más elevado obtenido en los últimos años de un 23,99% en 2013-.

En el contexto descrito, y con la finalidad de seguir monitorizando y estableciendo mecanismos para reducir la brecha salarial, **adquiere especial relevancia la Directiva (UE) 2023/970** -la cual tiene que ser transpuesta antes del próximo 7 de junio de 2026 en cada Estado miembro, entre ellos, España- **dado que la misma introduce importantes novedades y nuevas obligaciones a cumplir en materia de transparencia retributiva**.



Nuevas obligaciones derivadas de la obligación de transponer la Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva antes del próximo 7 de junio de 2026.

Avanzando hacia la igualdad retributiva efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

En este sentido, el considerando núm. 16 de la citada Directiva 2023/970 destaca, entre las principales finalidades de la misma, las siguientes:

(i) **“establecer medidas vinculantes que aumenten la transparencia retributiva, alienten a las organizaciones a revisar sus estructuras retributivas para garantizar la igualdad de retribución entre las mujeres y los hombres que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, y permitan a las víctimas de discriminación ejercer su derecho a la igualdad de retribución”**, todo ello complementado con disposiciones que aclaren (ii) **“los conceptos jurídicos vigentes, como los de «retribución» y «trabajo de igual valor», y con medidas que mejoren los mecanismos para su cumplimiento y el acceso a la justicia”**.

Para cumplir con las finalidades anteriores, la **Directiva 2023/970**, la cual se caracteriza por incrementar significativamente los requerimientos técnicos y de análisis salarial y de valoración de puestos de igual valor, **establece, entre otras, las siguientes principales obligaciones que han de ser cumplidas a partir de su transposición:**

1. Definición del trabajo de igual valor

Como principio clave para realizar cualquier análisis y/o evaluación salarial, el artículo 4 de la Directiva 2023/970 establece la **obligación de que las empresas dispongan de estructuras retributivas que garanticen la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.**

Para ello, la Directiva 2023/970 establece:

- Obligación de disponer de herramientas o metodologías analíticas para que las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras (en adelante, “RLPT”) puedan evaluar sistemas de trabajo de igual valor.
- Las estructuras retributivas deberán permitir evaluar el trabajo de igual valor y, al respecto, si las personas trabajadoras se encuentran en una situación comparable,

todo ello sobre la base de criterios objetivos y neutros acordados con la RLPT.

La referida obligación de acordar entre RLPT y empresa los criterios objetivos y neutros para evaluar el trabajo de igual valor es una de las novedades más significativas que introduce la Directiva 2023/970 respecto a la normativa española actualmente en vigor en la que, en el ámbito de la negociación de planes de igualdad y auditorías salariales, **existe la obligación de negociar** -al igual que sucede con el resto de materias que forman parte del contenido de un plan de igualdad o auditoría salarial-, **pero no de acordar esos criterios** como sí establece esta Directiva.

2. Transparencia salarial en los procesos de selección:

La Directiva 2023/970 establece que las compañías en los procesos de selección, los cuales tendrán que ser neutros respecto al sexo, deberán cumplir, entre otras, con las siguientes obligaciones:

- Prohibición de preguntar a las personas candidatas por su retribución salarial en su empresa actual o en empresas anteriores.
- Obligación de publicar en las ofertas de empleo la retribución inicial o banda retributiva inicial correspondiente al puesto de trabajo ofertado.

3. Transparencia retributiva con respecto a las personas trabajadora que forman parte de la plantilla

- Obligación de poner a disposición de las personas trabajadoras los criterios que se utilizan para determinar la retribución, los niveles retributivos y la progresión retributiva de la plantilla (la empresa tendrá que informar anualmente a la plantilla del derecho que tienen a solicitar esta información).

Nuevas obligaciones derivadas de la obligación de transponer la Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva antes del próximo 7 de junio de 2026.

Avanzando hacia la igualdad retributiva efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

- Derecho de las personas trabajadoras de solicitar, directamente a la Empresa o, alternativamente, mediante la representación legal de las personas trabajadoras (en adelante, “RLPT”), información por escrito sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, para las categorías de personas trabajadoras que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo.
- Prohibición de impedir que las personas trabajadoras puedan revelar su salario a otras personas de la plantilla a los efectos del cumplimiento del principio de igualdad de retribución -se prohibirán cláusulas contractuales que impidan divulgar la información salarial-.

4. Obligación de reporte periódico de brecha salarial:

- Obligación de las empresas de reportar la brecha salarial, desglosada por sexo, incluyendo la media y mediana e, igualmente, en relación con los distintos complementos salariales, retribución variable, por cuartiles de banda retributiva – siendo éstos cada uno de los 4 grupos iguales de personas trabajadoras en los que estos se dividen en función de sus niveles retributivos, del más bajo al más alto-, etc.
- El reporte de brecha salarial para las **empresas de 250 o más personas trabajadoras tendrá que realizarse cada año**; para las empresas con una plantilla comprendida **entre 100 y 249 personas trabajadoras**, dicho reporte se realizará **cada 3 años**.

En España, esta obligación de reporte de brecha salarial tiene periodicidad anual para todas las empresas, con independencia del número de empleados/as, al estar obligadas a realizar un registro retributivo. **No obstante lo anterior, la Directiva 2023/970 amplía significativamente el alcance del contenido del reporte de brecha salarial.**

5. Obligación de realizar una evaluación

retributiva conjunta con la RLPT en los supuestos en los que se detecte una brecha salarial, injustificada, igual o superior al 5%:

- En aquellos supuestos en los que exista una diferencia salarial superior al 5% en cualquier categoría, que no sea posible justificar mediante criterios objetivos, y que no se subsane en el plazo de 6 meses desde el reporte de brecha salarial, será necesario que la Empresa lleve a cabo una evaluación retributiva conjunta con la RLPT que analice, entre otras cuestiones, proporción de mujeres y hombres en esa categoría, razones de esa diferencia salarial, identificación de medidas correctoras, etc.

Esta nueva obligación implica un **cambio sustancial respecto a la normativa actual en España** que sitúa la obligación de justificar las **diferencias de brecha salarial** en un 25% **(es decir, se reduce de un 25% a un 5%)** y, además, tomando en consideración el conjunto de la plantilla y no categorías de personas trabajadoras como sí establece la Directiva (por tanto, **se pone el foco de las diferencias por brecha en cada categoría y no solamente observando el conjunto de la plantilla**).

6. Vías de reparación (indemnización), inversión de la carga de la prueba y ampliación plazos de prescripción:

Otras de las principales novedades que introduce la Directiva 2023/970 son las siguientes:

- En los supuestos en los que se constate la existencia de una situación de discriminación retributiva, la persona trabajadora tendrá derecho a una **indemnización o reparación íntegra que incluya, entre otros conceptos, (i) atrasos salariales, (ii) primas o pagos en especie, (iii) resarcimiento por pérdida de oportunidades, (iv) daños morales y otros perjuicios, (v) así como los intereses de demora.**

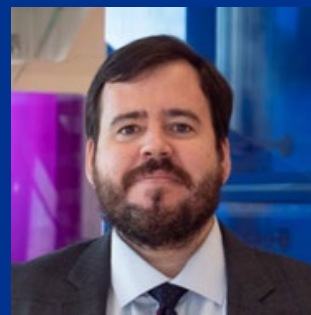
Nuevas obligaciones derivadas de la obligación de transponer la Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva antes del próximo 7 de junio de 2026.

Avanzando hacia la igualdad retributiva efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

- **Inversión de la carga de la prueba:** ante reclamaciones de personas trabajadoras basadas en discriminaciones retributivas, corresponderá a las empresas la carga de probar que no existe ninguna situación de discriminación y, por ello, que tales reclamaciones no son ajustadas a Derecho.
- **Ampliación de plazos de prescripción,** a contar a partir de la fecha en que la persona tenga conocimiento de una situación de discriminación retributiva, para **reclamaciones de diferencias retributivas a un mínimo de 3 años.**

En España, como se indicaba previamente, nos encontramos en la fecha actual, al igual que en la gran mayoría de Estados miembros, a la espera de que se publique una normativa que transponga la Directiva 2023/970 y que estará obligada a cumplir con todas las obligaciones mínimas recogidas en la misma -entre otras, las descritas a lo largo del presente artículo-, sin que tampoco sea descartable que el legislador nacional pueda introducir nuevas novedades que amplíen y desarrollen aún más las obligaciones en materia de transparencia retributiva.

A modo de conclusión, es importante destacar que la **Directiva 2023/970 establece novedades muy significativas** en materia de transparencia retributiva, dando un **papel relevante a la representación legal de las personas trabajadoras**, y, por ello, **resulta absolutamente recomendable que todas las empresas revisen y adecuen sus políticas internas con la finalidad de anticiparse y, de ese modo, planificar adecuadamente cómo dar cumplimiento a estas nuevas obligaciones -y a aquellas otras adicionales que pueda establecer la normativa española que transponga la referida Directiva- y, asimismo, seguir reforzando el compromiso de la igualdad efectiva como valor de la cultura de todas las empresas y palanca de atracción y retención del talento.**



“

La Directiva 2023/970 obliga a las empresas a anticiparse y adaptar sus políticas de transparencia retributiva, reforzando el papel de la RLPT y el compromiso con la igualdad efectiva.”

Francisco Artacho Sánchez,
Socio del Área Laboral KPMG
Abogados

02

En primera persona



En primera persona: El absentismo laboral, por Yolanda Sánchez-Urán



David Martínez Saldaña, Socio responsable en Cataluña y Baleares del área Laboral de KPMG Abogados, realizó una entrevista sobre el absentismo laboral a **Yolanda Sánchez-Urán Azaña**, Doctora en Derecho Laboral por la Universidad Complutense de Madrid y Directora de dicho departamento en la misma universidad.

Sobre el concepto de absentismo,

1. ¿Qué debemos considerar como absentismo y cómo se acota este concepto?

El absentismo es un concepto extremadamente amplio, si se parte de la definición de la Organización Internacional del Trabajo ("OIT"): "la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir". Sin embargo, deben acotarse y precisarse cada una de sus modalidades empleando un concepto más preciso, vinculado a las ausencias justificadas. Esto nos lleva a diferenciar el absentismo justificado del injustificado. En el primer caso, predomina la alteración de la salud (absentismo médico o por IT), que incluye enfermedad o accidente, pero también entraría en este concepto el de ausencias no médicas, justificadas por corresponsabilidad o conciliación de la vida laboral y familiar.

Los factores que intervienen en el absentismo son multidimensionales (centrarse solo en uno de los factores no permite realizar un análisis real del concepto). A nivel individual intervienen (i) factores personales —confluyen edad (jóvenes y mayores), estado de salud, motivación y fenómenos de riesgo moral (uso de la IT como solución a problemas personales)—; (ii) factores empresariales —diseño del puesto, clima laboral y riesgos psicosociales, incentivos, formación y

distribución de cargas —; y (iii) factores de dimensión pública — fragmentación entre asistencia sanitaria descentralizada (CCAA) y la prestación económica de incapacidad temporal ("IT") gestionada por el INSS, junto al déficit regulatorio —.

2. ¿Cuáles son sus efectos y cómo afecta a la competitividad y productividad de las empresas?

La consecuencias del absentismo son múltiples y exigen medidas diferenciadas: (i) para las empresas se produce aumento de costes, pérdida de productividad, competitividad y desajustes organizativos —con consecuencias operativas concretas: sobrecarga de trabajo para otros empleados, retrasos en la atención al cliente y costes organizativos—; para los trabajadores genera una situación cuasi-conflictiva —aplica la expresión "pan para todos" en el momento en que, los complementos retributivos, igualan la retribución pese a la ausencia y esto deteriora el clima laboral —; y (iii) para la Seguridad Social se traduce en un coste medido en la prestación de IT. Además, el absentismo resulta más problemático en empresas grandes porque en ellas se diluye la relación persona-empresa; por sectores, impacta sobre todo en industria, seguida de construcción, servicios y comercio.

Sobre absentismo y negociación colectiva (prevención del absentismo),

3. Habida cuenta de la delicada situación de las cláusulas convencionales que motivan la asistencia y puntualidad en el trabajo como consecuencia de la jurisprudencia que las está tildando de discriminatorias, ¿qué margen puede ofrecer la negociación colectiva para prevenir el absentismo y reforzar positivamente su eliminación?

Los pluses de absentismo y puntualidad han sido declarados nulos y discriminatorios en distintas sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 2025 y 2026. De este modo, se han puesto en jaque las herramientas tradicionales para combatirlo. A su vez, el absentismo preocupa al diálogo social. Aunque el actual AENC, 2023-2025-omite una referencia directa al absentismo, alerta sobre el aumento de procesos de IT por contingencias comunes. En la práctica, pocos convenios colectivos regulan la materia, y cuando lo hacen, recurren a incentivos salariales — pluses de varios tipos asociados al presencialismo — y/o mejoras voluntarias de la prestación.

Por tanto, este es un campo que conviene repensar y rediseñar ahora. Es cierto que la realidad convencional es heterogénea y que cada vez se presenta más restrictiva por varias razones: la propia tendencia negocial, los cambios legislativos y la depuración judicial a través de la impugnación por ilegalidad de los convenios colectivos. La posibilidad en la regulación convencional es limitada, ciertamente, pero todavía hay un amplio margen de actuación y, no puede desdarse, sino que debe aprovecharse como herramienta de prevención del absentismo que puede ayudar a las empresas y reportar también beneficios para los trabajadores.

Pueden distinguirse dos tipos de pluses salariales, en relación con el índice de absentismo y la inclusión o exclusión de determinados tipos de ausencias:

i. Los pluses o incentivos vinculados al

absentismo-productividad (primas generales por objetivos):

El TS ha ido configurando una interpretación muy restrictiva, especialmente sobre qué ausencias pueden incluirse en los índices de absentismo. En concreto, aquellas ausencias que no son neutras con la igualdad y no discriminación directa o indirecta por razón de enfermedad, sexo, conciliación de vida laboral y familiar, etc. y penalizan el devengo del plus, son nulas por resultar discriminatorias. Si son neutras con estas cuestiones, entonces puede aceptarse su inclusión.

Por tanto, Yolanda, queda claro que la doctrina de la Sala Cuarta está incidiendo en las ausencias por razón de enfermedad y/o por baja médica. ¿Pueden computarse éstas, de algún modo, para el cálculo del absentismo y, por tanto, para fijar la cuantía, o incluso el acceso, a estos pluses? ¿O bien este es un espacio absolutamente vedado?

Existe espacio, aunque con complejidad práctica y fronteras sutiles. En este punto es muy relevante la recentísima sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (STS 159/2026, de 12 de febrero) que habilita ese margen porque equilibra la prohibición de discriminación y la suspensión contractual y señala que no siempre la incapacidad temporal prohíbe que se puedan relacionar complementos variables con el tiempo trabajado. Confirma que sí existe campo para la regulación convencional en las “primas generales por objetivos”. Y ello siempre que (i) se aplique el canon de proporcionalidad en su cuantía considerando los días de suspensión del contrato de trabajo y, por tanto, el devengo del plus se vincule proporcionalmente al tiempo trabajado (descontando el tiempo de suspensión del contrato de trabajo, como es el caso de IT), pero esto sería posible siempre que se trate de primas por absentismo colectivas, es decir que se vinculen a la consecución de los objetivos globales de la empresa; y

En primera persona: El absentismo laboral, por Yolanda Sánchez-Urán



(ii) a su vez esa proporcionalidad también incida en los objetivos fijados para el devengo (que esos objetivos también se reduzcan proporcionalmente al tiempo trabajado). Por tanto, esto quiere decir que existe aquí un margen ,en empresas y negociación colectiva, para transformar esos pluses actualmente redactados en los convenios colectivos y reorientarlos. La proporcionalidad en la cuantía se debe aplicar, no solo al devengo, sino también a los objetivos (doble cálculo de proporcionalidad en cuantía y objetivos); y

ii. **los pluses puros de asistencia y puntualidad (cláusulas de asistencia o permanencia que condicionan el acceso al derecho)**: Este tipo de pluses llevan tiempo en retroceso en la negociación colectiva y su efecto real sobre la reducción del absentismo es discutible. Solo podrían tener encaje cuando se vinculan a índices globales que premian o penalizan por igual. No puede incluirse un criterio de permanencia mínimo vinculado a absentismo por IT o por conciliación de la vida laboral y familiar.

Parece que el giro actual del TS permite distinguir dentro de estas cláusulas, entre las de proporcionalidad por suspensión del contrato y las de permanencia o asistencia que condicionan el acceso al derecho. Esto es, las primeras, aquellas cláusulas que se establecen fijando el devengo del plus proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios (excluyendo los períodos de suspensión), son válidas. Las segundas, plus de permanencia o asistencia que condicionan el acceso al Derecho, se consideran ilícitas si se excluye del cómputo de la permanencia determinados períodos de IT. No obstante, el TS admite que se pueda diferenciar la situación de IT derivada de contingencias profesionales de la originada por contingencias comunes y esto podría también permitir cláusulas convencionales de cálculo proporcional de la prima con el ajuste proporcional del objetivo de rendimiento individual incluyendo en el cómputo de las ausencias las de IT por contingencias comunes.

Por tanto, hay margen para la negociación colectiva previo diseño de pluses por las empresas explicando qué es lo que se persigue con estos pluses (por ejemplo, objetivos de productividad, sostenibilidad, retención del talento) atendiendo a los objetivos generales o desempeño global en la empresa, considerando la realidad del sector concreto y de la empresa concreta. Y lo más importante, vincular los pluses al absentismo, esto es, como vía indirecta de desincentivar el absentismo parece que no es la solución. Esta vía, si no agotada, sí tiene un margen muy reducido.



En esta tesitura, como reflexión de cierre, a interpretación extremadamente restrictiva tras la Ley 15/2022 —que ha llevado a anular por discriminatorios la mayoría de los complementos por absentismo— aboca a la desaparición de estas cláusulas en convenios y políticas empresariales. Pero, esta igualdad retributiva “total”, paradójicamente, puede empeorar las condiciones de trabajo de todos, hayan tenido ausencias o no. Específicamente, en el caso de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, esta lectura del “café para todos” perjudica claramente a trabajadores enfermos con enfermedades graves de larga duración, a los que podría beneficiarse vía mejora de la acción protectora en convenio, en detrimento de las bajas de corta duración, esto es, aquéllas donde se concentra el fraude.

En primera persona: El absentismo laboral, por Yolanda Sánchez-Urán

Sobre absentismo y extinción de contratos
(reacción contra el absentismo),

4. ¿Qué opinión jurídica te merece el riesgo de nulidad de estos despidos vinculados al absentismo? ¿No existe un cierto “desbordamiento” del concepto de discriminación por enfermedad tras la Ley 15/2022 en este tipo de casos? ¿Cómo podría la Empresa acreditar que no existe “causa odiosa” en estos despidos, ahora que cualquier intervención puede verse “trufada” de discriminación con facilidad?

Desde una perspectiva estrictamente jurídica, conviene anticipar que el riesgo de nulidad en los despidos producidos durante una situación de IT debe analizarse con cautela, nos movemos en un terreno movedizo, complejo y difícil. La regulación vigente y la interpretación judicial han generado una conexión “técnicamente incorrecta” entre enfermedad y discapacidad, lo que ha ampliado de forma notable el campo de la discriminación por enfermedad tras la Ley 15/2022. Ahora bien, esta expansión interpretativa no implica que todo despido en IT sea nulo. La IT no es, por sí misma, un factor protegido, ni existe una correlación automática entre enfermedad y discriminación. Por ello, no basta con la mera alegación de vulneración de derechos fundamentales, quien la invoque debe superar un esfuerzo probatorio adicional. En este contexto, la empresa, para defenderse debe demostrar que no existe “causa odiosa”. Dicho esto, como reflexión general, creo que no se debe afrontar el tema del absentismo con la extinción del contrato como solución, sino en la prevención, pese a las dificultades antes señaladas. Además, no podemos meter en el mismo saco a todos los supuestos de despido, cada uno tiene sus deficiencias, y se deberían proponer determinadas medidas, aunque a veces son vasos comunicantes. Es cierto que se plantean diversas situaciones en las que el absentismo desemboca en extinción, las relaciono a continuación con algunas reflexiones:

- i. **Ineptitud sobrevenida:** La gestión de los supuestos de ineptitud sobrevenida vinculados al absentismo “genuino” —especialmente tras agotar los 545 días de IT y denegarse la incapacidad permanente— se ha convertido en uno de los terrenos más complejos para las empresas. Tras la STJUE Ca Na Negreta, el retorno del trabajador al trabajo con un informe de “no apto” o “apto con limitaciones” obliga a la empresa a acreditar, con especial rigor, que no es posible adaptar el puesto o que la adaptación supondría una carga excesiva. Este es el tema clave en este tipo de despidos. El principal obstáculo es probatorio. La normativa no define qué debe entenderse por “ineptitud”, y distinguir entre una limitación psicofísica compatible con el puesto y una ineptitud real exige una valoración técnica sólida. El servicio de prevención es clave: sus informes deben ser precisos sobre la aptitud, las limitaciones funcionales y la compatibilidad con los distintos puestos.



“

El absentismo no debe abordarse desde la sanción ni desde la retribución, sino desde la prevención, el diseño organizativo y la negociación colectiva.

Yolanda Sánchez-Urán
Doctora en Derecho Laboral

En primera persona: El absentismo laboral, por Yolanda Sánchez-Urán



Estoy muy de acuerdo, Yolanda. En mi experiencia, en juicio, la prueba suele apoyarse en una pericial testifical del servicio de prevención, informes médicos complementarios y la valoración técnica de PRL que vincule las dolencias con la imposibilidad de adaptación. Solo cuando quede acreditado que no existe posibilidad de adaptación y que la limitación impide objetivamente el desempeño de las funciones esenciales del puesto, podrá plantearse un despido objetivo por ineptitud sobrevenida con mayores garantías de procedencia.

Despidos tras la declaración de Incapacidad Permanente (tras el nuevo 49.1.n) ET): La empresa debe ser proactiva- Hay deficiencia en la regulación y hay que tratar de evitar problemas añadidos derivados de esta confusión. Aquí mi recomendación sería la información por la empresa al trabajador diciéndole que puede solicitar la adaptación o su reubicación e indicándole que, si no lo hace en el plazo máximo de 10 días desde que reciba la resolución de la entidad gestora, se entenderá que renuncia a esa reubicación.

La norma no establece secuencia entre ajustes y reubicación. Sería preferible no despedir por imposibilidad de reubicación porque también habría que justificar que el puesto no se puede adaptar. En cualquier caso, se debería ser extremadamente clarificador en el caso concreto de las razones que no permiten la adaptación.

Por otra parte, si hubiera posibles ajustes ¿por habría cuál optar? ¿Habría que hacer varios ajustes? ¿Es preferible que la empresa, para evitar problemas, inicie un proceso de negociación con el trabajador?

Cuanta mayor transparencia y comunicación haya, mejor. ¿Cuántos ajustes? La norma no prevé ninguno, basta que la empresa proponga el que considere más ajustado a su organización.

iii. Despido objetivo por faltas de asistencia: Hoy no existe la posibilidad de extinguir el contrato por faltas de asistencia justificadas (por la derogación del antiguo artículo 52.d)

ET que consideraba el absentismo como causa de despido cuando se alcanzaban determinados límites), aunque su recuperación futura sería jurídicamente viable. El fundamento —proteger a la empresa frente a ausencias reiteradas que generan una carga organizativa excesiva— sigue siendo válido, pero cualquier restablecimiento exigiría una regulación más precisa y garantista.

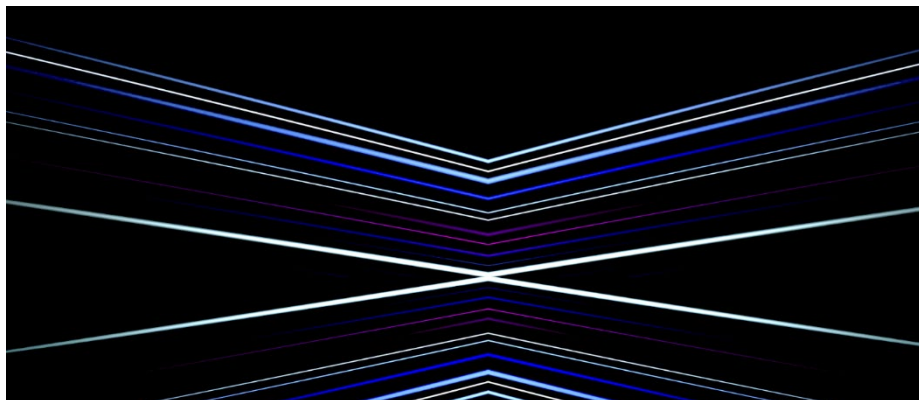
iv. Despido durante la IT: Ya se ha expuesto que no existe discriminación directa por IT (la ley no lo recoge, no señala que el despido por IT sea nulo) y ello implica que podemos pensar en varios escenarios, partiendo de que no cualquier enfermedad puede ser factor de discriminación (no hay vinculación alguna de la enfermedad con un colectivo segregado) y que tampoco hay una correlación absoluta entre la enfermedad y la IT. Si el concepto de discriminación no ha cambiado, la calificación de algunos despidos en esta situación debería contemplar diferentes escenarios:

- a) Despido de trabajador en IT motivado por el impacto que supone para el empresario las ausencias: sería improcedente porque no es un despido por causa inexistente sino por causa insuficiente-no nulidad salvo que se conecte con un derecho fundamental;
- b) si el despido conecta con la dolencia específica del trabajador: sería nulo, si se advierte que ha sido respuesta a una situación de enfermedad estigmatizadora o de duración larga equiparable a discapacidad (doctrina Doudi del TJUE); y
- c) despidos con nulidad objetiva: trabajadora en IT originada por enfermedades causadas por el embarazo.

03

Actualidad normativa





Las **novedades** de este periodo son las siguientes:

Acuerdos e instrumentos Internacionales

[INSTRUMENTO de adhesión al Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad \(revisado\), 1952 \(BOE 10/02/2026\).](#)

Directivas de la UE

[DIRECTIVA \(UE\) 2025/2450 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de noviembre de 2025 \(DOUE 11/12/2025\)](#), por la que se modifica la Directiva 2009/38/CE en lo que se refiere a la constitución y al funcionamiento de los comités de empresa europeos y a la aplicación efectiva de los derechos de información y consulta transnacional.

La Directiva 2025/2450 tiene por objeto modificar la Directiva 2009/38/CE para garantizar la efectividad de sus requisitos, en materia de información y consulta a los trabajadores de las empresas y grupos de empresas multinacionales, de dimensión comunitaria, y así, reforzar los Comités de Empresa Europeos (CEE) y la información/consulta transnacional.

Algunas de sus características más destacadas son las siguientes:

- ✓ Se amplía la definición de “transnacionalidad”, al incluir dentro de ese concepto las *“cuestiones de las que quepa razonablemente esperar que afecten al conjunto de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o al menos a dos empresas o establecimientos de la empresa o del grupo situados en dos Estados miembros diferentes”*.

Además, fija de manera tasada, los supuestos en los que se considerará que se cumplen dichas condiciones:

(Directivas de la UE)

- ✓ Promueve el equilibrio de género, al establecer el objetivo de alcanzar al menos un 40% de representación del género infrarrepresentado en las comisiones negociadoras y en los Comités de Empresa Europeos (CEE).
- ✓ Mejora el derecho a consulta previa, ya que la dirección debe consultar al CEE antes de adoptar decisiones, emitiendo un dictamen y recibiendo respuesta motivada.
- ✓ Los Estados miembros se asegurarán de que las comisiones negociadoras, los CEE, o sus miembros o representantes en su nombre, tengan un acceso efectivo a los procedimientos judiciales y, en su caso, a los procedimientos administrativos, y establecerán que los costes razonables de representación legal y participación en dichos procedimientos corran a cargo de la dirección central, o tomarán otras medidas equivalentes para evitar restricciones de facto a tal acceso por razones de falta de recursos financieros.
- ✓ Se establece el derecho a dos reuniones plenarias, presenciales, al año, presenciales. Sólo si el CEE da su consentimiento explícito, podrá ser híbrida o por videoconferencia.
- ✓ En caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a la Directiva, los Estados miembros establecerán sanciones pecuniarias, que se determinarán, entre otros criterios, teniendo en cuenta la gravedad, la duración y las consecuencias del incumplimiento, además de si es intencionado o negligente, y si el volumen de negocios anual de la empresa o grupo de que se trate.
- ✓ La Directiva 2025/2450 prevé su entrada en vigor a los veinte días de su publicación en el DOUE; esto es, el 31 de diciembre de 2025.

Los Estados miembros deberán **adoptar y publicar** las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Directiva, **a más tardar el 1 de enero de 2028**.

No obstante, dichas nuevas disposiciones serán **aplicables, por regla general, a partir del 2 de enero de 2029**, salvo ciertas **excepciones** previstas para algunos preceptos, que lo harán a partir del 2 de enero de 2028.

Reales Decretos-leyes

REAL DECRETO-LEY 7/2026, de 20 de marzo (BOE 21/03/2026), por el que se aprueba el Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio.

El RD-ley 7/2026, publicado en el BOE el 21 de marzo de 2026, está en vigor desde el día siguiente de su publicación en el BOE (i.e., 22 de marzo), aprueba un Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio, motivado por el impacto económico y social derivado del conflicto bélico en Irán y de la persistencia de otros conflictos internacionales.

El Plan prevé la movilización de 5.000 millones de euros y se articula en torno a dos grandes ejes:

- i. Medidas de carácter coyuntural, orientadas a una respuesta inmediata frente al incremento de los costes energéticos, y
- ii. Medidas de naturaleza estructural y estratégica, enfocadas en el medio y largo plazo, especialmente en materia de energía y sostenibilidad.

Junto a las medidas de carácter energético, fiscal y socioeconómico, el RD-ley incorpora un conjunto de **actuaciones encuadradas en el denominado “escudo social”**, con impacto directo en el ámbito laboral, que se concentran en el Título VI de la norma, concretamente, en los artículos 62-64.

✓ Medidas en materia de empleo

En primer lugar, el RD-ley introduce una prohibición del despido vinculada al disfrute de ayudas públicas, estableciendo que, hasta el 30 de junio de 2026, **las empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en la norma no podrán efectuar despidos basados en causas de fuerza mayor ni en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de la situación que se pretende afrontar.**

El incumplimiento de esta obligación conllevará el **reintegro** de las ayudas recibidas y la **calificación del despido como nulo**. Esta limitación se extiende igualmente a los contratos

fijos-discontinuos, impidiendo que dichas causas justifiquen el fin del periodo de actividad o la falta de llamamiento.

En segundo lugar, el RD ley adelanta la implantación obligatoria de los planes de movilidad sostenible al trabajo, modificando el artículo 26 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible. En concreto, se reduce de veinticuatro a doce meses el plazo para que las empresas y entidades públicas obligadas dispongan de un plan de movilidad sostenible, lo que adelanta el plazo para cumplir con esta obligación (inicialmente previsto para el 5 de diciembre de 2027) fijándolo para el 5 de diciembre de 2026.

Esta obligación afecta a los **centros de trabajo que cuenten con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno**, debiendo los planes incorporar medidas dirigidas a fomentar la **movilidad activa y colectiva**, la movilidad de bajas emisiones, el teletrabajo cuando sea posible, así como actuaciones en materia de seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo.

Esta medida busca tratar de ofrecer medios de transporte más económicos para las personas trabajadoras frente al ascenso de los precios de los carburantes, de tal manera que las empresas puedan aportar soluciones para reducir los costes de transporte de las personas trabajadoras.

Finalmente, el RD-ley refuerza la vinculación entre esta obligación y el acceso a ayudas públicas, al prever que el incumplimiento del deber de disponer de un plan de movilidad sostenible por parte de las empresas beneficiarias de las ayudas directas dará lugar al reintegro de las cantidades percibidas.

REAL DECRETO-LEY 2/2026, de 3 de febrero (BOE 04/02/2026), por el que se adoptan medidas urgentes para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, en materia tributaria y relativas a los recursos de los sistemas de financiación territorial.

(Reales Decretos-leyes)

El RD-ley 2/2026 -con entrada en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE; es decir, el 5 de febrero- recuperaba gran parte de las medidas adoptadas en el (previamente derogado) [RD-ley 16/2025](#), de 23 de diciembre, tras no ser convalidado por el Congreso de los Diputados (para más información, acceder a este [Legal Alert](#)).

En la misma línea, el 26 de febrero de 2026, el Congreso de los Diputados decidió **no convalidar el RD-ley 2/2026**, produciendo la cesación de sus efectos, desde la fecha de publicación en el BOE del Acuerdo de derogación

Desde ese momento se produce su desaparición del ordenamiento jurídico, aunque esto no acarrea la anulación de los efectos producidos durante su vigencia.

Algunas de las medidas más importantes del RD-ley 2/2026 -rechazadas por el Congreso-, eran las siguientes:

✓ Se recuperaba la prórroga de la moratoria societaria por pérdidas COVID

Esta medida -adoptada por el (previamente derogado) RD-ley 16/2025- establecía una nueva prórroga de la denominada “moratoria societaria” en relación con las pérdidas obtenidas durante los ejercicios 2020 y 2021, lo que resulta especialmente relevante para sectores que se siguen recuperando de los efectos derivados de la crisis sanitaria del COVID 19.

Se exoneraba a las compañías de incurrir en causa de disolución por las pérdidas generadas en 2020 y 2021, hasta el cierre del ejercicio que se inicie en 2026. Esta medida se sumaba a la suspensión de la causa de disolución por pérdidas derivadas de la DANA, vigente.

Asimismo, se recogía la posibilidad de que las sociedades que hubiesen formulado las cuentas anuales del ejercicio 2025 antes de la entrada en vigor del nuevo RD-ley pudieran reformularlas.

✓ Medidas en materia de empleo

- Las empresas beneficiarias de las ayudas directas no podían justificar despidos objetivos basados en el aumento de los costes energéticos.
- Las empresas que se acogiesen a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el art. 47 ET, por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público tampoco podrían utilizar estas causas para realizar despidos.

✓ Medidas en materia de vivienda

Recuperaba medidas del (derogado) RD-ley 16/2025, e incluía ciertas novedades:

- Ampliaba hasta el 31 de diciembre de 2026 la suspensión de los procedimientos de desahucio y lanzamientos de los hogares vulnerables sin alternativa habitacional, en los supuestos y de acuerdo con los trámites ya establecidos (arts. 1 y 1 *bis* del [RD-ley 11/2020](#)).
- En consonancia, ampliaba hasta el 31 de enero de 2027 la posibilidad de solicitar compensación por parte del arrendador o propietario recogida en el [RD-ley 37/2020](#).
- La suspensión de los lanzamientos no resulta de aplicación a aquellos arrendadores “*titulares de dos o menos viviendas*” (es decir, 1 ó 2 viviendas) y así lo acrediten.

✓ Medidas socioeconómicas

- Se fijaban los porcentajes para los descuentos del bono social aplicables, con carácter excepcional, a los consumidores domésticos

(Reales Decretos-leyes)

de energía eléctrica del art. 6.3 del RD 897/2017, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026.

- También contemplaba la aplicación de la garantía de suministro de agua y energía del art. 4 del RD-ley 8/2021 a consumidores vulnerables, desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2026.

REAL DECRETO-LEY 3/2026, de 3 de febrero (BOE 04/02/2026), para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia de Seguridad Social.

El RD-ley 3/2026 -con entrada en vigor el mismo día de su publicación en el BOE; es decir, el 4 de febrero de 2026- recupera las medidas sobre la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia de Seguridad Social, incluidas en el (previamente derogado) [RD-ley 16/2025](#).

El 26 de febrero de 2026, el Congreso de los Diputados decidió convalidar el RD-ley 3/2026, publicándose el Acuerdo de convalidación en el BOE el

Algunas de las medidas que se recogen en este RD-ley 3-2026, en tanto se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2026, y con efectos desde el 1 de enero de 2026, son las siguientes:

- Se fija el límite máximo para la percepción de las pensiones públicas del sistema de Seguridad social y de Clases Pasivas del Estado causadas en 2026 en 3.359,60 euros mensuales o 47.034,40 euros anuales.
- Las pensiones abonadas por el sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, así como las pensiones ordinarias y extraordinarias del Régimen de Clases Pasivas del Estado se

revalorizan en 2026 con carácter general el 2,7% respecto del importe que tuvieran a 31 de diciembre de 2025.

- Respecto del Ingreso Mínimo Vital (IMV) también se aplican incrementos más elevados, entre otras prestaciones públicas.
- El límite de ingresos para el reconocimiento de complementos económicos por mínimos experimentaba un incremento del 2,7% sobre el límite vigente en 2025.
- Entre otras medidas, también se regulaban ajustes técnicos, para actualizar:
 - la base mínima de cotización y los grupos de cotización en coherencia con el incremento del SMI. El tope máximo de cotización se fijaba en 5.101,20 euros;
 - se establecía la cotización del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) en el 0,90%; y
 - respecto a la cotización adicional de solidaridad, se determinaban los tipos de cotización a aplicar sobre las retribuciones, desde el 1 de enero de 2026.

REAL DECRETO-LEY 5/2026, de 17 de febrero (BOE 19/02/2026), por el que se adoptan medidas urgentes en respuesta a los daños causados por diversos fenómenos meteorológicos adversos, de especial afectación en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura.

El RD-ley 5/2026 -con entrada en vigor el 20 de febrero de 2026- tiene por objeto la adopción de medidas urgentes de respuesta y adaptación ante los daños causados por las inundaciones y otros sucesos acaecidos en diferentes municipios de las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura.

(Reales Decretos-leyes)

La norma incorpora medidas de apoyo en distintos ámbitos (ayudas directas a ciudadanos y empresas afectadas; así como medidas fiscales y en materia agraria y pesquera, en dominio público e infraestructuras, y de protección de consumidores y usuarios, entre otras).

Concretamente, en los [ámbitos laboral y de Seguridad Social](#), y con aplicación retroactiva desde el 4 de febrero de 2026, destacan las medidas siguientes:

- [Suspensiones totales o parciales de la actividad laboral y reducciones de jornada por causas de fuerza mayor](#)

Se prevén especialidades aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTEs) por causa de fuerza mayor al amparo del art. 47.5 y 6 ET.

La solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) será potestativa para la autoridad laboral. No obstante, ese organismo procederá, si no se solicita el informe, a la comprobación posterior.

En los supuestos en que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas de los daños que se produzcan en municipios cuyos habitantes hayan sido total o parcialmente desalojados o evacuados o en aquellos municipios afectados, se regulan especialidades respecto del régimen especial de la prestación por desempleo previsto para los casos de fuerza mayor: no se requerirá periodo de carencia para el reconocimiento de la prestación, su disfrute no implicará el consumo de cotización y la cuantía se obtendrá de aplicar a la base reguladora un porcentaje del 70%.

- [Protección por desempleo en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar](#)

A las personas que prestan servicio en el hogar familiar se les reconoce expresamente el derecho a la suspensión contractual y a la reducción de la jornada, la aplicabilidad del especial régimen de prestación por desempleo previsto para los casos de fuerza mayor sin que sea necesario un periodo de carencia, con una cuantía del 70% de la base reguladora.

- [Prohibición del despido y otras medidas de protección del empleo](#)

Se prohíbe el despido de trabajadores en empresas que hagan uso de las ayudas directas o de los expedientes de regulación de empleo previstos con ocasión de las borrascas.

Su incumplimiento conllevará la calificación de la nulidad del despido y el reintegro de las exenciones aplicadas a las personas trabajadoras afectadas por el incumplimiento.

En el caso de contratos fijos-discontinuos, las causas mencionadas tampoco justificarán el fin del periodo de actividad ni la falta del llamamiento.

En el caso de las cooperativas, las asambleas generales de estas no podrán hacer uso de la habilitación del art. 85.1 de la Ley 27/1999, de Cooperativas, para reducir, con carácter definitivo, el número de puestos de trabajo de la cooperativa o modificar la proporción de las cualificaciones profesionales del colectivo que integra la misma por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o en el supuesto de fuerza mayor.

- [Se reduce el número mínimo de jornadas reales cotizadas para acceder al subsidio por desempleo o a la renta agraria, a favor de los trabajadores por cuenta ajena eventuales agrarios residentes en los municipios afectados.](#)

Podrán ser beneficiarios, siempre que tengan cubierto en dicho sistema especial un mínimo de 5 jornadas reales cotizadas en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores a la situación de desempleo, y reúnan el resto de los requisitos exigidos en la normativa aplicable.

(Reales Decretos-leyes)

- Se prevé la [concesión directa de subvenciones](#) a las [corporaciones](#) para la contratación de [desempleados](#) que contribuyan a la necesaria reconstrucción de las zonas dañadas, en obras o servicios de interés general y social.
- La [suspensión de los contratos temporales](#), incluidos los formativos, de relevo y de interinidad, por las causas citadas, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido.
- Se regulan medidas especiales sobre [protección por desempleo](#), dirigidas a agilizar el reconocimiento de las prestaciones contributivas por desempleo.
- Los trabajadores que cesen en su actividad por las situaciones descritas en este RD-ley, puedan solicitar la [prestación de cese de actividad](#) sin que tengan que acreditar el requisito de periodo mínimo de cotización, ni que existe fuerza mayor.
- Las empresas podrán solicitar [exenciones a la cotización a la Seguridad Social](#) de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas o reducidas como consecuencia de las inundaciones.
- Las empresas y trabajadores por cuenta propia puedan solicitar el [aplazamiento o moratoria](#) en el ingreso de las cuotas de la Seguridad Social.
- A efectos del [cómputo de ingresos del Ingreso Mínimo Vital \(IMV\) durante el ejercicio 2026](#), no se incluirán las ayudas y subvenciones contenidas en este RD-ley, que estén exentas de tributación en el IRPF, concedidas a personas beneficiarias para hacer frente a la situación excepcional causada por las inundaciones.

Finalmente, conviene recordar que el RD-ley 5/2026 debe ser sometido a votación para su convalidación por el Congreso, en el plazo de 30 días desde su promulgación, conforme al art. 86 de la Constitución.

Reales Decretos

[REAL DECRETO 1189/2025, de 26 de diciembre \(BOE 31/12/2025\)](#), por el que se modifican disposiciones correspondientes al régimen de la formación programada en las empresas y de determinadas subvenciones en el ámbito del empleo y la formación en el trabajo.

[REAL DECRETO 39/2026, de 21 de enero \(BOE 22/01/2026\)](#), sobre limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas y revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas del Estado y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2026.

[REAL DECRETO 126/2026, de 18 de febrero \(BOE 19/02/2026\)](#), por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026

Aun cuando su entrada en vigor se prevé el día siguiente al de su publicación, esto es, el 20 de febrero de 2026, surte efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026. En consecuencia, procede abonar este salario mínimo (SMI) desde el 1 de enero de 2026.

Las nuevas cuantías del SMI para 2026 representan un incremento del 3,1% respecto de las previstas en el Real Decreto 87/2025, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025.

En líneas generales, el contenido del RD 126/2026 es el siguiente:

- ✓ Se fija la cuantía del SMI para 2026, para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de las personas trabajadoras, en 40,70 euros/día o 1.221 euros/mes (37 euros más que el SMI de 2025), según el salario esté fijado por días o por meses.
- ✓ Al SMI para 2026 se adicionarán, sirviendo el mismo como módulo, en su caso, y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales del art. 26.3 ET, y el importe correspondiente al incremento

(Reales Decretos)

garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.

✓ La revisión del SMI no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo las personas trabajadoras cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho SMI, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 17.094 euros.

✓ Las personas trabajadoras con contratos de trabajo de duración determinada cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días percibirán, conjuntamente con el SMI del art. 1, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho toda persona trabajadora, correspondientes al salario de 30 días en cada una de ellas, sin que la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a 57,82 euros por jornada legal en la actividad.

✓ Para empleadas/os de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, el SMI tomará como referencia el fijado para las personas trabajadoras con contratos de trabajo de duración determinada cuyos servicios a una misma empresa no exceda de 120 días, que incluye todos los conceptos retributivos, y será de 9,55 euros por hora efectivamente trabajada.

✓ Las nuevas cuantías del SMI no serán de aplicación:

- A las normas vigentes a 20 de febrero de 2026 de las comunidades autónomas (CCAA), de las ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local que utilicen el SMI como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, salvo disposición expresa en contrario de las propias CCAA, de las ciudades de Ceuta y Melilla o de las entidades que integran la Administración local.

- A cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a 20 de febrero de 2026 que utilicen el SMI como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del SMI.

Resoluciones

Resolución de 25 de febrero de 2026 (BOE 05/03/2026), de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la tramitación electrónica del procedimiento de reconocimiento de las prestaciones por desempleo reguladas en el Real Decreto-ley 5/2026, de 17 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes en respuesta a los daños causados por diversos fenómenos meteorológicos adversos, de especial afectación en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura.

RESOLUCIÓN de 16 de diciembre de 2025 (BOE 20/12/2025), de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica el ámbito territorial de determinadas unidades de recaudación ejecutiva de la Seguridad Social.

Órdenes Ministeriales

ORDEN PJC/1545/2025, de 26 de diciembre (BOE 30/12/2025), por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2025, por el que se prorroga el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de la fabricación de vehículos de motor, activado por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, modificado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre.

ORDEN TES/1573/2025, de 31 de diciembre, (BOE 03/01/2026), por la que se actualiza el contenido del anexo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

ORDEN TES/1582/2025, de 30 de diciembre (BOE 06/01/2026), por la que se modifica la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

ORDEN ISM/31/2026, de 23 de enero (BOE 27/01/2026), por la que se establecen para el año 2026 las bases de cotización a la Seguridad Social de las personas trabajadoras del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar incluidas en los grupos segundo y tercero.

ORDEN PJC/44/2026, de 27 de enero (BOE 30/01/2026), por la que se establece el umbral salarial de referencia para la concesión de la autorización de residencia para profesionales altamente cualificados titulares de una Tarjeta azul-UE prevista en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

Esta Orden tiene por objeto establecer el umbral salarial mínimo requerido para la concesión de una autorización de residencia para profesionales altamente cualificados, en su modalidad prevista en el art. 71.2.a) de la Ley 14/2013, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización

De conformidad con el art. 71.bis.1.c) de la Ley 14/2013, para la concesión de una autorización de residencia para profesionales altamente cualificados titulares de una Tarjeta azul-UE será necesario presentar un contrato de trabajo válido o de una oferta firme de empleo que especifique un salario bruto anual igual o superior a 1,4 veces la ganancia media anual bruta por trabajador (ambos sexos) publicada por el Instituto Nacional de Estadística en la Encuesta Anual de Estructura Salarial.

Las solicitudes presentadas antes del 31 de enero de 2026 -fecha de entrada en vigor de esta Orden ministerial- se tramitarán y resolverán conforme a la normativa vigente en la fecha de su presentación, salvo que (i) la persona interesada solicite la aplicación de lo dispuesto en esta Orden ministerial y siempre que (ii) se acredite el cumplimiento de los requisitos exigidos en esta.

04

Sentencias de interés



Tribunal Supremo

PLANES DE RETRIBUCIÓN VARIABLE Y POSIBILIDAD DE REALIZAR AJUSTES AL ALZA Y A LA BAJA SEGÚN LA DISCRECIONALIDAD EMPRESARIAL

El Tribunal Supremo invalida la cláusula de un plan de retribución variable que permitía a la empresa ajustar el bonus con amplios márgenes sin criterios objetivos definidos, al considerar que esta indeterminación otorga una discrecionalidad excesiva a la empresa y vulnera los principios de transparencia y seguridad jurídica.

Sentencia del TS, Sala Cuarta, de lo Social, de 17 de febrero de 2026 (Rec. 8/2025)

En esta sentencia, el Tribunal Supremo analiza la adecuación a derecho de determinados aspectos de un plan de retribución variable, dentro de los cuales destacamos la previsión específica contenida en dicho plan en virtud de la cual se preveía la posibilidad de que los Jefes de Área pudieran realizar ajustes sobre el bonus tanto al alza como a la baja en un 15%.

La cláusula del plan de retribución variable preveía incluso la posibilidad de que, en casos excepcionales, este ajuste pudiera ser superior, contemplando una serie de criterios muy genéricos e insuficientes a este respecto, lo que determinaba que, en este aspecto, la aplicación del bonus quedaba prácticamente al albur y discrecionalidad del Jefe de Zona.

Ante lo anterior, el Tribunal Supremo declara que, en esta concreta parte del plan de retribución variable, existe una gran indefinición sobre los elementos a tener en cuenta para modular el importe del incentivo a percibir, al no preverse criterios objetivos y determinables para hacer el ajuste, lo que infringe el principio de transparencia y predecibilidad en la retribución.

En este sentido, el Tribunal Supremo insiste en que los planes de retribución variable deben ajustarse a criterios objetivos, razonables y determinables, sin que sea lícito, como sucede en este caso, atribuir a la empresa la

posibilidad de reducir los importes de forma arbitraria, sin señalar límites o definir y explicar los criterios objetivos que permiten esta posibilidad.

En consecuencia, nos encontramos ante otro pronunciamiento relevante del Tribunal Supremo en el que se refuerza una vez más la exigencia de que, como condición necesaria para su validez jurídica, los planes de retribución variable se articulen sobre la base de criterios objetivos, previamente definidos de forma precisa y susceptibles de una determinación y cuantificación que se encuentre desligada de la mera discrecionalidad empresarial injustificada.

Tribunal Supremo

AUSENCIAS POR ENFERMEDAD COMÚN EN PRIMAS POR OBJETIVOS Y PERMANENCIA PREVISTAS EN CONVENIO COLECTIVO

El Tribunal Supremo admite que una prima por objetivos y permanencia prevista en convenio colectivo se reduzca proporcionalmente durante la incapacidad temporal por enfermedad común, pero considera discriminatorio que, si no se computa ese periodo, no se pueda cumplir con el periodo mínimo de permanencia exigido para comenzar a su devengo, impidiendo con ello el acceso a la prima.

Sentencia del TS, Sala Cuarta, de lo Social, de 12 de febrero de 2026 (Rec. 264/2024)

En este pronunciamiento, nuestro Alto Tribunal aborda un supuesto en el que se produce la impugnación de determinados preceptos de un convenio colectivo por parte de un sindicato.

Uno de los artículos convencionales sobre los que se analiza su conformidad a derecho tiene que ver con la regulación de una “prima general por objetivos y permanencia” de carácter anual, para cuyo devengo había que cumplir una serie de requisitos (entre ellos, alcanzar los objetivos anuales, superar unas evaluaciones, etc.)

Dentro de estos requisitos, el que interesa se concreta en la exigencia de haber trabajado en la empresa durante el año entre 3 y 12 meses, en cuyo caso se percibe la prima de forma proporcional a los periodos efectivamente trabajados.

Para este último requisito, en el convenio colectivo se consideran tiempo trabajado, entre otras, las ausencias motivadas por permisos por nacimiento o por procesos de IT por accidente de trabajo.

Sin embargo, los procesos de IT por contingencias comunes no se consideran como tiempo trabajado a estos efectos, salvo que tuvieran una duración de 30 días naturales o inferior a 30 días naturales, en cuyo caso sí se

consideran tiempo trabajado.

Lo anterior significa que, en la regulación convencional de la prima, los procesos de IT por contingencias comunes superiores a 30 días naturales no tienen la consideración de tiempo de trabajo a efectos del cómputo para el percibo de la prima.

En este contexto, el Tribunal Supremo, analizando la legalidad del artículo del convenio colectivo en cuestión, efectúa una doble distinción:

- a) Por una parte, considera que este tratamiento de la enfermedad por contingencias comunes es discriminatorio e ilícito, en la medida en que los procesos de IT por contingencias comunes superiores a 30 días naturales impidan cumplir con el periodo mínimo de 3 meses de prestación de servicios para el devengo de la prima.

En estos casos, se considera que los procesos de IT por contingencias comunes tienen el efecto de ser un obstáculo impeditivo del acceso al derecho a percibir la prima, ya que, si no se alcanzan los 3 meses mínimos de prestación de servicios, no se percibe la prima en importe alguno.

Tribunal Supremo

(continuación)

Ello se considera un criterio discriminatorio sobre la base de la “Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación” y el cuerpo de doctrina que el Tribunal Supremo ha ido estableciendo en los últimos años sobre esta materia.

- b) Por otra parte, para aquellos casos en los que la persona trabajadora sí alcanza el periodo mínimo de 3 meses de prestación de servicios para devengar la prima (y, en consecuencia, la persona trabajadora sí tiene acceso a la prima), el Tribunal Supremo considera que la percepción de la prima en proporción a los periodos efectivamente trabajados es lícita, siendo admisible no considerar como tiempo trabajado los procesos de IT por contingencias comunes superiores a 30 días naturales.

Para ello, el Tribunal Supremo parte de que, durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por IT, no se percibe salario porque hay una ausencia de prestación de servicios, lo que hace admisible que, en estos casos específicos en los que la persona trabajadora sí tiene acceso a la prima, la pueda percibir de forma proporcional al periodo de prestación de servicios, dentro del cual no estarían incluidos los procesos de IT por contingencias comunes superiores a 30 días naturales.

En esta concreta conclusión, el Tribunal Supremo añade que el diferente tratamiento que se da en el convenio colectivo a la IT por contingencias

comunes y a la IT por contingencias profesionales tampoco sería discriminatorio por razón de que, en las contingencias profesionales, la imposibilidad de prestación de servicios se ha producido en el marco de la relación laboral, lo que no se da en las enfermedades de etiología común.

Tribunal Supremo

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ENFERMEDAD, IGUALDAD Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

El TS señala que no pueden excluirse ni minorarse incentivos salariales por incapacidad temporal ni por ausencias relacionadas con medidas de conciliación de la vida familiar y laboral y que incidan directa o indirectamente en la igualdad entre mujeres y hombres.

Sentencia del TS, Sala Cuarta, de lo Social, de 14 de enero de 2026 (Rec. 119/2025)

Sentencia del TS, Sala Cuarta, de lo Social, de 16 de enero de 2026 (Rec. 2/2025)

En estas dos sentencias dictadas en enero de 2026, el Tribunal Supremo profundiza en **su doctrina sobre los límites legales a los sistemas de retribución variable, complementos de asistencia y pluses de puntualidad**, cuando estos se ven afectados por **situaciones de incapacidad temporal o por determinadas ausencias legalmente protegidas**.

En la STS de 16 de enero de 2026, relativa a un sistema empresarial de retribución variable basado en el cómputo de “jornadas productivas”, el TS confirma la nulidad de la práctica consistente en **excluir del devengo del incentivo las jornadas no trabajadas por incapacidad temporal o por disfrute de determinados permisos retribuidos del artículo 37.3 ET**. La Sala considera que dicha exclusión constituye una **discriminación directa por razón de enfermedad**, prohibida por la Ley 15/2022, así como una **discriminación indirecta** en el caso de permisos vinculados a la conciliación, al tener un impacto especialmente desfavorable sobre las personas trabajadoras que los ejercitan.

Por su parte, la STS de 14 de enero de 2026 examina la validez de una cláusula convencional que condicionaba el cobro íntegro del **complemento de asistencia y puntualidad** a no haber estado en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes durante más de tres días en el mes. El Tribunal Supremo declara la **nulidad parcial del convenio colectivo**, al entender que la

pérdida del complemento por razón de una baja médica supone un **trato peyorativo vinculado directamente al estado de salud**, sin que exista una justificación objetiva y proporcionada que lo ampare.

Ambas resoluciones subrayan que, aunque los incentivos salariales puedan perseguir finalidades legítimas como **mejorar la productividad o combatir el absentismo**, dichas políticas **no pueden operar penalizando situaciones de suspensión del contrato derivadas de la enfermedad ni determinadas ausencias amparadas por la ley (como los permisos vinculados a la conciliación)**, ya que ello vulnera el principio de igualdad y la prohibición de discriminación. El Tribunal recuerda, además, que la incapacidad temporal es una situación legalmente protegida que **impide trabajar de forma obligada**, por lo que no puede transformarse en un factor negativo a efectos retributivos.

En definitiva, el TS refuerza una línea jurisprudencial que pasa por sostener que **ni las decisiones empresariales ni las cláusulas convencionales pueden condicionar el acceso a incentivos o complementos salariales a la ausencia de enfermedad o al no ejercicio de derechos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar y que incidan directa o indirectamente en la igualdad entre mujeres y hombres**.

Tribunal Supremo

INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL

Un despido nulo por vulneración de derechos fundamentales conlleva la indemnización por daños morales; el órgano judicial fijará su cuantía, atendiendo a la LISOS y a las circunstancias concurrentes.

Sentencia del TS, Sala Segunda, de lo Social, de 17 de diciembre de 2025 (Rec. 408/2025)

La controversia de este asunto se centra en determinar si, una vez declarada la **nulidad del despido por vulneración de un derecho fundamental**, la **indemnización por daño moral** opera de forma automática, o no, y si debe declararla el órgano judicial, aunque la parte no haya facilitado las bases de su cuantificación cuando resulte difícil su estimación.

Ante la especial dificultad que supone la estimación detallada del importe de estos daños morales por la vulneración de derechos fundamentales, el TS afirma que deben **flexibilizarse las exigencias** para la **determinación de la cuantía** de la indemnización, lo que conlleva un **mayor margen de discrecionalidad** en su valoración.

Por otro lado, la utilización del **criterio orientador del importe de las sanciones pecuniarias** previstas por la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) para la infracción, consistente en la vulneración de derechos fundamentales, **no supone su aplicabilidad directa**, sino la consideración de que el importe de la sanción se considera **razonable como cuantía de la indemnización por el daño moral**, **ponderándose**, de este modo, tanto el aspecto resarcitorio como el preventivo de la indemnización.

Asimismo, debido a la extensión económica o a la amplia horquilla económica permitida para imponer las sanciones previstas en la LISOS, en estos supuestos, el **órgano judicial** está obligado a pronunciarse sobre la **cuantía del daño**, atendiendo **también** a las **concretas circunstancias concurrentes** en cada caso.

Por lo expuesto, el TS **casa y anula parcialmente**, la Sentencia del TSJ del País Vasco, y **estima en parte** el recurso de casación interpuesto contra ella.

Tribunal Supremo

DESPIDO COLECTIVO

En los supuestos de cierre con despido colectivo, el TS confirma que la falta de notificación a la autoridad laboral con seis meses de antelación no determina la nulidad ni la improcedencia del despido.

Sentencia del TS, Sala Cuarta, de lo Social, de 10 de diciembre de 2025 (Rec. 94/2025)

El asunto analizado por el Tribunal Supremo proviene de una sentencia de la Audiencia Nacional que estima la excepción de **inadecuación de procedimiento** respecto de la impugnación de los ceses de los repartidores con contrato mercantil de trabajadores autónomos, al considerar necesario un examen individualizado de la naturaleza de su vínculo, y concluye asimismo que el **incumplimiento de la comunicación previa en plazo a la autoridad laboral**, exigida por la **Disposición Adicional Sexta del RD 1483/2012**, no afecta a la calificación del despido colectivo.

En esta sentencia, el Tribunal Supremo confirma dicho criterio y analiza específicamente el **alcance jurídico de la obligación de notificar con una antelación mínima de seis meses** a la autoridad laboral la intención de proceder al cierre de centros de trabajo con despido colectivo que supongan el despido de 50 o más personas trabajadoras. El TS recuerda que esta obligación de comunicación previa **no constituye un trámite esencial ni condicionante del**

procedimiento, ni su incumplimiento está legalmente tipificado como causa de nulidad o de improcedencia del despido colectivo. En consecuencia, la falta de observancia del plazo de seis meses **no determina una alteración de la calificación jurídica del despido**, sin perjuicio de las eventuales responsabilidades administrativas que pudieran derivarse frente a la autoridad laboral.

En el caso concreto, las empresas comunicaron su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo tan pronto como les fue posible, justificando las razones por las que no pudieron respetar el plazo de preaviso, tal y como permite la propia disposición adicional. A partir de este planteamiento, el Tribunal Supremo **descarta que dicho incumplimiento tenga efectos invalidantes**, confirma íntegramente la sentencia de la Audiencia Nacional y reafirma que la regularidad del despido colectivo debe examinarse atendiendo a la concurrencia de las causas alegadas y al correcto desarrollo del periodo de consultas.

05

Convenios colectivos

Convenios Colectivos de Sector



Las **novedades** de este periodo son las siguientes:

Sector de acción e intervención social

[III Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social \(2026-2029\), de 26 de febrero de 2026](#) (BOE 27/02/26)

Cód. de Convenio: 99100155012015

Sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos

[Acuerdo de revisión salarial para el año 2025 y de incremento salarial para 2026 del Convenio colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos, de 12 de febrero de 2026](#) (BOE 23/02/26)

Cód. de Convenio: 99001095011981

Sector de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos

[Acuerdo de Tablas Salariales definitivas para el año 2025 y provisionales para el año 2026 del Convenio Colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos, de 12 de febrero de 2026](#) (BOE 23/02/26)

Cód. de Convenio: 99003445011982

Sector de las oficinas de farmacia

[Acuerdo de cuantificación provisional de los incrementos, a cuenta del futuro Convenio colectivo, de los conceptos salariales incluidos en las tablas de retribuciones para los años 2025 y 2026, de la Comisión Paritaria Sectorial del XXV Convenio colectivo estatal para oficinas de farmacia, de 12 de febrero de 2026](#) (BOE 23/02/26)

Cód. de Convenio: 99003895011981

Sector de las granjas avícolas y otros animales

[Convenio Colectivo para las granjas avícolas y otros animales, de 6 de febrero de 2026](#) (BOE 23/02/26)

Cód. de Convenio: 99002415011982

Convenios Colectivos de Sector



Sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos

[Acuerdo de modificación del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos de 7 de enero de 2026](#) (BOE 17/01/26)

Cód. de Convenio: 99015595012005

Sector de la industria química

[Acuerdo de revisión salarial del XXI Convenio Colectivo general de la Industria Química, de 6 de febrero de 2026](#) (BOE 19/02/26)

Cód. de Convenio: 99004235011981

Sector de derivados del cemento

[IX Convenio Colectivo general del sector de derivados del cemento, de 22 de diciembre de 2025](#) (BOE 09/01/26)

Cód. de Convenio: 99010355011996

Sector de industrias de ferralla

[VIII Convenio Colectivo de industrias de ferralla, de 6 de febrero de 2026](#) (BOE 19/02/26)

Cód. de Convenio: 99012395011999

Sector de las industrias del frío industrial

[Tablas Salariales para el año 2026 del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial, de 6 de febrero de 2026](#) (BOE 19/02/26)

Cód. de Convenio: 99002255011981

Convenios colectivos de Sector



Sector de gestorías administrativas

[Acuerdo de modificación del IX Convenio Colectivo estatal de gestorías administrativas, de 30 de enero de 2026](#) (BOE 16/02/26)

Cód. de Convenio: 99002385011981

Sector del ciclo integral del agua

[Acuerdo por el que se aprueban las tablas salariales definitivas del año 2025 y provisionales del año 2026 del VII Convenio Colectivo Estatal del ciclo integral del agua, de 30 de enero de 2026](#) (BOE 14/02/26)

Cód. de Convenio: 99014365012003

Sector de industrias cárnicas

[Acuerdo de aprobación de las Tablas Definitivas del año 2025 del Convenio Colectivo estatal, de industrias cárnicas, de 30 de enero de 2026](#) (BOE 16/02/26)

Cód. de Convenio: 99000875011981

Sector de contratas ferroviarias

[Acuerdo por el que se aprueban las tablas salariales para el año 2026 del XXIII Convenio Colectivo de contratas Ferroviarias, de 30 de enero de 2026](#) (BOE 14/02/26)

Cód. de Convenio: 99001385011981

Sector de establecimientos financieros de crédito

[Convenio Colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito, de 30 de enero de 2026](#) (BOE 14/02/26)

Cód. de Convenio: 99001945011981

Convenios colectivos de Sector



Sector de industrias de alimentos compuestos para animales

[Acuerdo en el que se aprueban las tablas salariales definitivas para 2025 del Convenio Colectivo de Industrias de Alimentos Compuestos para Animales, de 30 de enero de 2026](#) (BOE 13/02/26)

Cód. de Convenio: 99000275011981

Sector de limpieza de edificios y locales

[Acuerdo de modificación del Convenio colectivo, de 26 de enero de 2026](#) (BOE 05/02/26)

Cód. de Convenio: 99100125012013

Sector de grandes almacenes

[Acta en la que se acuerda el incremento salarial fijo para el año 2026, de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo de grandes almacenes, de 15 de enero de 2026](#) (BOE 12/02/26)

Cód. de Convenio: 99002405011982

Sector de jardinería

[Convenio Colectivo estatal de jardinería 2025- 2030, de 20 de enero de 2026](#) (BOE 30/01/26)

Cód. de Convenio: 99002995011981

Sector de industrias de elaboración del arroz

[Convenio Colectivo, de Industrias de Elaboración del Arroz de 26 de enero de 2026](#) (BOE 05/02/26)

Cód. de Convenio: 99000335011981

Sector de marcas de restauración moderna

[Acuerdo parcial de modificación del Convenio Colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna, de 15 de enero de 2026](#) (BOE 30/01/26)

Cód. de Convenio: 99100275012022

A Coruña

Calle de la Fama, 1
15001 A Coruña
T: 981 21 82 41
Fax: 981 20 02 03

Alicante

Muelle de Levante, 8
Planta Alta
03001 Alicante
T: 965 92 07 22
Fax: 965 22 75 00

Barcelona

Torre Realia
Plaça de Europa, 41
08908 L'Hospitalet de Llobregat
Barcelona
T: 932 53 29 00
Fax: 932 80 49 16

Bilbao

Torre Iberdrola
Plaza Euskadi, 5
48009 Bilbao
T: 944 79 73 00
Fax: 944 15 29 67

Girona

Edifici Sèquia
Sèquia, 11
17001 Girona
T: 972 22 01 20
Fax: 972 22 22 45

Las Palmas de Gran Canaria

Bravo Murillo, 22
35003 Las Palmas de Gran Canaria
T: 928 32 32 38
Fax: 928 31 91 92

Madrid

Torre de Cristal
Paseo de la Castellana, 259 C
28046 Madrid
T: 91 456 34 00
Fax: 91 456 59 39

Málaga

Marqués de Larios, 3
29005 Málaga
T: 952 61 14 60
Fax: 952 30 53 42

Oviedo

Ventura Rodríguez, 2
33004 Oviedo
T: 985 27 69 28
Fax: 985 27 49 54

Palma de Mallorca

Edificio Reina Constanza
Calle de Porto Pi, 8
07015 Palma de Mallorca
T: 971 72 16 01
Fax: 971 72 58 09

Pamplona

Edificio Iruña Park
Arcadio M. Larraona, 1
31008 Pamplona
T: 948 17 14 08
Fax: 948 17 35 31

San Sebastián

Avenida de la Libertad, 17-19
20004 San Sebastián
T: 943 42 22 50
Fax: 943 42 42 62

Sevilla

Avda. de la Palmera, 28
41012 Sevilla
T: 954 93 46 46
Fax: 954 64 70 78

Valencia

Edificio Mapfre
Paseo de la Almeda, 35
46023 Valencia
T: 963 53 40 92
Fax: 963 51 27 29

Vigo

Plaza Compostela, 20
36201, Vigo
T: 986 22 85 05
Fax: 986 43 85 65

Zaragoza

Centro Empresarial de Aragón
Avda. Gómez Laguna, 25
50009 Zaragoza
T: 976 45 81 33
Fax: 976 75 48 96

Contactos

Francisco Fernández Díez

Socio responsable del área Laboral
KPMG Abogados
franciscofernandez@kpmg.es

David Martínez Saldaña

Socio responsable del área Laboral en Cataluña y Baleares
KPMG Abogados
davidmartinez7@kpmg.es

Francisco Artacho Sánchez

Socio del área Laboral
KPMG Abogados
fartacho@kpmg.es

Eduardo Martínez Pérez

Associate Director del área Laboral
KPMG Abogados
joseeduardomartinez@kpmg.es

Esta newsletter se ha elaborado con la colaboración del equipo de Knowledge y el área de Laboral de KPMG Abogados.

kpmgabogados.es

kpmg.es



© 2025 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

KPMG y el logotipo de KPMG son marcas registradas de KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía.

La información aquí contenida es de carácter general y no va dirigida a facilitar los datos o circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no podemos garantizar que siga siéndolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Por tal motivo, cualquier iniciativa que pueda tomarse utilizando tal información como referencia, debe ir precedida de una exhaustiva verificación de su realidad y exactitud, así como del pertinente asesoramiento profesional.