

RocaJunyent Informa

Departamento de Derecho Laboral
Enero de 2026

A blurred photograph of a modern office interior with large windows and indoor plants.

Resumen de sentencias judiciales relevantes y novedades legislativas: condiciones laborales y derechos de los trabajadores (2026)

En esta alerta informativa, ofrecemos un resumen de varias sentencias judiciales recientes que abordan cuestiones clave en el ámbito laboral. Estas decisiones, emitidas entre los meses de octubre y noviembre de 2025, tratan temas como si se consideran horas extras todas las que exceden del calendario laboral fijado por la empresa, si el procedimiento de modificación sustancial es necesario para realizar un cambio de convenio colectivo aplicable y la justificación de una doble escala salarial prevista por convenio colectivo. A través de estas sentencias del Tribunal Supremo se perfilan importantes implicaciones para empresas y personas trabajadoras, así como las interpretaciones actuales de la normativa laboral en España.

Novedades jurisprudenciales

Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de diciembre de 2025 (rec. núm. 738/2025)

La Sala de lo Social del Alto Tribunal analiza un supuesto en el que, en casación para la unificación de doctrina, se discute si el hecho de que se haya producido la baja en Seguridad Social, y la persona trabajadora la haya recibido mediante mensaje vía móvil, antes de que se le haya notificado al trabajador la carta de despido objetivo puede ser considerado un incumplimiento de los requisitos formales establecidos legalmente para la realización un despido objetivo, y si, como consecuencia de ello, debe ser calificado el despido como improcedente con los efectos inherentes a dicha calificación.

Ante dicha cuestión, el Tribunal Supremo interpreta que la baja en Seguridad Social no puede ser equivalente a una comunicación de despido a todos los efectos, si posteriormente se produce la notificación comunicación formal de extinción de extinción del contrato de trabajo mediante la oportuna carta de despido, siendo éste el momento en el que se debe analizar si la comunicación de despido realizada ha cumplido o no los requisitos formales legalmente exigidos.

Por lo tanto, el simple hecho de que se haya recibido antes la baja en Seguridad Social que la carta de despido no supone un incumplimiento formal que conlleve en todo caso la declaración de la improcedencia del despido, siempre y cuando se comunique de forma efectiva la carta de despido y la misma cumpla con los requisitos formales legalmente exigidos. En el mismo sentido, la fecha de efectos del despido, como regla general, será aquella en la que el mismo es notificado, aunque en la comunicación de despido se indique una fecha anterior a la de la notificación.

Sin perjuicio de lo anterior, ello no impide que se pueda declarar la existencia de una infracción por parte de la empresa en materia de Seguridad Social por haber cursado antes de tiempo la baja de un trabajador, cuya relación aún no se había extinguido formalmente, y que, por tanto, debía seguir de alta.

Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de diciembre de 2025 (rec. núm. 193/2024)

El Tribunal Supremo resuelve un recurso de casación ordinaria relativo a un proceso de conflicto colectivo cuyo objeto es que se declare a partir de qué momento se considera que la prestación de servicios realizada fuera de la jornada habitual se convierte en hora extraordinaria.

En este sentido, la parte empresarial, que es la que incoa el procedimiento de conflicto colectivo, sostenía que los servicios que se realicen por eventos no previstos en el calendario laboral no se pueden calificar como hora extraordinaria de forma inmediata, sino que se tiene que esperar hasta que finalice el año natural para poder determinarlo, dado que es en ese momento en el que se puede comprobar si la jornada realizada en cómputo anual ha sido superior a la jornada prevista en la normativa legal y/o

convencional, y en su caso, establecer si debe ser calificada o no como hora extraordinaria.

Sin embargo, la postura de la parte demandada es que cuando existe un calendario laboral con las jornadas y los horarios definidos, las horas de prestación de servicios que se realicen en eventos que se producen fuera de la jornada prevista en el calendario laboral deben ser consideradas horas extraordinarias.

Ante dicho conflicto, la Sala de lo Social del Tribunal resuelve que, sin perjuicio de que hay que estar a la regulación concreta de cada norma convencional, ya que la misma puede ser diversa en función de cada texto normativo específico, y puede establecer una regla concreta de cómputo de la jornada en términos anuales, la realidad es que, como norma general, cuando no se establezca lo contrario, y exista un calendario en el que se establezca jornadas y horarios de prestación de servicios específicos, las horas que se realicen en eventos que se encuentren fuera de los períodos y franjas previstos en dicho calendario se considerarán tiempo de trabajo extraordinario y, por tanto, se le deberá aplicar el régimen de las horas extraordinarias, sin necesidad de verificar si al final del año se ha realizado o no una jornada total superior a la anualmente prevista.

Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener en cuenta que la Sentencia enjuicia un supuesto muy concreto, ya que no analiza la normativa laboral en general, sino de forma específica la regulación contenida en el Convenio Colectivo de Transporte Sanitario por Carretera en Ambulancia de Enfermos y Accidentados de la Comunidad Autónoma del País Vasco, por lo que se trata de un criterio que en su aplicación a otros supuestos requiere el análisis de las particularidades de cada regulación convencional.

[Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2025 \(rec. núm. 3965/2024\)](#)

El Tribunal Supremo (STS 1244/2025) resuelve si una empresa puede, por medio del procedimiento del artículo 41 Estatuto de los Trabajadores (ET), unificar el convenio colectivo aplicable, adscribiendo a 115 trabajadores de diversos centros, hasta entonces regidos por convenios provinciales del metal, al XVIII Convenio Estatal de Empresas de Consultoría.

En la referida sentencia, para justificar la medida, la empresa alegó causas organizativas y productivas, señalando que su actividad era homogénea en todos los centros. A ello añadió que la coexistencia de distintos convenios generaba disfunciones relevantes, así como un elevado sobrecoste si no se acometía la unificación. Asimismo, durante el período de consultas, la empresa fue introduciendo ajustes a sus propuestas iniciales, manteniendo siempre la garantía de no alterar a la baja el salario que cada trabajador percibía con anterioridad.

Por su parte, los sindicatos sostenían que la empresa había actuado con mala fe negociadora, pues algunas cuestiones relevantes no se habrían abordado adecuadamente durante el período de consultas. A la vez, defendían que, conforme al

principio de especialidad, correspondía aplicar los convenios del metal, al entender que estos eran más adecuados para las funciones desempeñadas por los trabajadores afectados. En base a ello se solicitaba la nulidad de la medida y la reposición de las condiciones anteriores.

En este contexto, la Audiencia Nacional rechazó las pretensiones sindicales. Consideró que, dado que la empresa desarrolla una actividad única, los convenios del metal no resultaban adecuados funcionalmente, y que el convenio conforme al cual debe regirse la empresa era el estatal de consultoría. Además, afirmó que el uso del artículo 41 ET constituye un cauce válido para modificar el convenio aplicable cuando existen causas justificadas y se garantiza un período de consultas conforme a derecho. La decisión empresarial, por tanto, resultaba proporcionada y adecuada.

Los sindicatos recurrieron en casación, reiterando la existencia de mala fe negocial, y el argumento principal de que debía prevalecer el convenio del metal por razón de actividad, apoyándose en el artículo 84.1 ET y en la imposibilidad de que la empresa elija libremente el convenio aplicable.

Finalmente, el Tribunal Supremo confirma íntegramente la sentencia de la Audiencia Nacional. En primer lugar, declara que no existió mala fe negociadora, puesto que hubo intercambio real de propuestas, aportación de informes técnicos y modificaciones sustanciales en la posición empresarial. En segundo lugar, recuerda que, conforme a su jurisprudencia consolidada, cuando una empresa desarrolla una única actividad en todos sus centros, debe aplicarse el criterio de unidad de empresa, complementado con el de actividad preponderante. Ello implica que el convenio aplicable a la empresa, en este caso, es, efectivamente, el de consultoría.

Asimismo, el Tribunal Supremo rechaza que los convenios del metal deban aplicarse por especialidad, ya que no existe actividad diferenciada que justifique esa elección. Subraya que cuando existe unidad estructural y funcional, el convenio aplicable debe ser el correspondiente a la actividad que efectivamente desarrolla la empresa, siendo viable acceder a él mediante una MSCT cuando concurren causas legales suficientes. La mera aplicación histórica de un convenio no determina su corrección jurídica si no responde a la actividad real. En consecuencia, avala el criterio de la Audiencia Nacional que estimó que el artículo 41 ET constituye un mecanismo legítimo para sustituir el convenio aplicable cuando existe una causa organizativa o productiva y se cumple el procedimiento legal.

Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de noviembre de 2025 (rec. núm. 65/2024)

El Tribunal Supremo resuelve el recurso de casación interpuesto por un sindicato contra la sentencia de la Audiencia Nacional que había desestimado la impugnación del artículo 24.b) del convenio colectivo de la empresa. Dicho precepto establece un sistema de progresión retributiva para el “nuevo ingreso” durante un período máximo de 36 meses. El sindicato sostenía que dicha regulación encubría una doble escala salarial basada en

la fecha de ingreso en la empresa, en la medida en que quienes se incorporan con posterioridad perciben menos salario durante un tiempo pese a realizar un trabajo de igual valor, lo que vulneraría los artículos 14 de la Constitución y 17 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, el Tribunal Supremo recuerda su doctrina consolidada: las diferencias salariales fijadas en convenio colectivo no pueden descansar exclusivamente en la fecha de ingreso, salvo que exista una justificación objetiva, razonable y proporcionada, pues de lo contrario se configuraría una doble escala contraria al principio de igualdad. Aplicando ese criterio al caso, concluye que el artículo 24.b) del convenio colectivo de aplicación no establece una “penalización” por la fecha de ingreso en la empresa, sino una escala de consolidación por tramos y niveles asociada a un proceso real de formación, evaluación y adquisición progresiva de competencias, con retribución correlativa al grado de cualificación alcanzado, pudiendo incluso consolidarse antes de agotar el plazo máximo si se cumplen las condiciones. En consecuencia, al apreciar que la diferencia retributiva se apoya en elementos objetivos vinculados a capacitación y experiencia -y no solo en la fecha de contratación-, el Tribunal Supremo desestima el recurso, confirma la sentencia de la Audiencia Nacional y declara la firmeza, fijando como pauta que no toda mención a “nuevo ingreso” implica una doble escala salarial ilícita cuando las diferencias se justifican por un sistema formativo y de progresión profesional objetivo y razonable.

Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de diciembre de 2025 (rec. núm. 192/2024)

En esta sentencia, el Tribunal Supremo se centra en determinar si el complemento salarial denominado “*incentius*”, percibido por las personas trabajadoras por la realización efectiva de sesiones de actividades dirigidas, debe integrarse en la retribución correspondiente al periodo de vacaciones.

La sentencia declara probado que dicho complemento se percibe de forma habitual por las personas trabajadoras adscritas a sesiones de actividades dirigidas, durante más de seis meses en el periodo anual de referencia (los 11 meses previos al periodo vacacional). Asimismo, consta que el incentivo deriva de una cláusula contractual individual y que la empresa no lo abona durante las vacaciones, sustituyéndolo por el pago del doble del salario fijo como “salario especial de vacaciones”.

El Tribunal Supremo confirma el criterio de la sentencia de instancia y declara que los trabajadores que perciben el complemento “*incentius*” durante al menos seis meses entre los once anteriores tienen derecho a que, durante las vacaciones, se les abone el promedio anual satisfecho por dicho concepto, siempre que dicho promedio sea superior a la cantidad fija prevista en los anexos contractuales.

El Alto Tribunal recuerda que el derecho a vacaciones anuales retribuidas implica que, durante su disfrute, el trabajador perciba una retribución equivalente a la ordinaria, conforme a la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Señala que la finalidad de dicha retribución es situar al trabajador, desde el punto de vista salarial, en una situación comparable a los periodos de trabajo efectivo, y que, por ello, los

complementos salariales de percepción habitual deben integrarse en la retribución durante las vacaciones. Por tanto, la Sala indica que los sistemas alternativos de compensación solo resultan admisibles cuando garantizan una retribución equivalente al promedio real de los conceptos salariales habituales.

El Tribunal descarta que el complemento controvertido tenga naturaleza compensatoria de gastos y considera acreditado su carácter salarial y habitualidad. También rechaza que el sistema alternativo de abono del doble del salario fijo pueda sustituir automáticamente al cálculo del promedio del incentivo, al no garantizar en todos los casos una retribución equivalente.

Novedades legislativas

[Ley 10/2025, de 26 de diciembre, por la que se regulan los servicios de atención a la clientela](#)

Esta Ley obliga a las empresas a implantar un sistema de valoración de la satisfacción de la clientela respecto del trato recibido por parte del servicio de atención al cliente. En todo caso, la Ley obliga a que este sistema se implante respetando el derecho de información algorítmica del artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores (ET), así como el derecho de informe previo del artículo 64.5.f) ET. Asimismo, se imponen obligaciones de información y formación continua del personal de atención al cliente.

[Orden TES/1573/2025, de 31 de diciembre, 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 \(BOE 3 de enero de 2026\).](#)

Esta orden especifica los nuevos requisitos que se deben de cumplimentar para depositar y registrar un convenio colectivo y/o un plan de igualdad ante el REGCON.

Otras novedades de interés

[Agencia Española de Protección de Datos “La protección de datos en las relaciones laborales”.](#)

En fecha 17 de diciembre de 2025, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) ha actualizado su guía de protección de datos en materia de relaciones laborales.

En caso de querer solucionar alguna duda o ampliar su conocimiento sobre alguna de estas materias puede poner en contacto con:



Mª José Sánchez García
mj.sanchez@rocjunyent.com



Alberto Novoa Mendoza
a.novoa@rocjunyent.com



Mª Rosa Rodríguez Gutiérrez
r.rodriguez@rocjunyent.com



Albert Martínez Rodríguez
a.martinezr@rocjunyent.com



Pilar Baltar Fillol
p.baltar@rocjunyent.com

Comité editorial: [Rubén González Rodríguez](#) y [Juan Peña Moncho](#)