

RocaJunyent Informa

Departamento de Derecho Laboral
Febrero de 2026



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 a finales de 2025 y principios de 2026, tratan temas relativos al permiso parental no retribuido del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores (devengo de vacaciones y disfrute por períodos semanales); al impacto de situaciones de incapacidad temporal o permisos retribuidos por conciliación en la retribución variable; a la prioridad aplicativa en materia salarial del convenio sectorial frente al de empresa y a la no aplicabilidad del procedimiento de MSCT en cambios amparados en un pacto 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.

rocajunyent.com

RocaJunyent

Esta Alerta tiene un objetivo meramente informativo y no supone asesoramiento jurídico de ningún tipo.

Novedades jurisprudenciales

[Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de enero de 2026 \(rec. núm. 205/2024\)](#)

El Tribunal Supremo resuelve el recurso de casación frente a la Sentencia del TSJ de Cataluña n.º 18/2024, de 30 de abril de 2024, que declaró que en el caso de disfrute del permiso parental no retribuido regulado en el artículo 48 *bis* del Estatuto de los Trabajadores no se generaban vacaciones por dicho período, y que dicho permiso se debe disfrutar por semanas completas.

Ante dicho recurso, el Tribunal Supremo confirma el criterio del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en relación con que dicho permiso parental se debe disfrutar por semanas completas, ya que, de la literalidad del mismo se extrae que se disfruta por semanas, no pudiendo disfrutarse por períodos inferiores al semanal.

Dicha interpretación no es contraria a la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, dado que esta permite que cada estado miembro establezca si se expresa en días, semanas u otras unidades de tiempos.

Sin embargo, el Alto Tribunal no desestima el recurso en su totalidad, sino que estima el recurso de casación de manera parcial, y establece que en el caso del disfrute del permiso parental regulado en el artículo 48 *bis* del Estatuto de los Trabajadores, aunque se trate de una suspensión del contrato de trabajo, y no sea de carácter retribuido, sí se devengan días de vacaciones durante el período de disfrute de dicho permiso, debiendo considerarse una excepción a la regla general, y por lo tanto, debiendo calificarse como tiempo de trabajo efectivo, dándole el mismo tratamiento establecido para el permiso por nacimiento y cuidado de menor.

[Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de enero de 2026 \(rec. núm. 2/2025\)](#)

El Tribunal Supremo resuelve un recurso de casación relativo a un conflicto colectivo cuyo objeto es determinar si es discriminatoria la actuación empresarial de descontar del cómputo de jornadas productivas para la percepción de la retribución variable aquellas jornadas en las que la persona trabajadora no ha podido prestar servicios por encontrarse en situación de incapacidad temporal y también aquellas jornadas en las que no ha prestado servicios por disfrutar de permisos retribuidos regulados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa aplicaba un sistema de retribución variable que establecía determinados elementos que el trabajador debía cumplir para acceder al incentivo, siendo uno de ellos que la persona trabajadora hubiera prestado servicios en un número determinado de "jornadas productivas" durante el período de devengo del incentivo. La empresa no computaba como jornadas productivas a efectos de la retribución variable los periodos

de incapacidad temporal ni los días de disfrute de los permisos previstos por el artículo 37.3 letras b), e) y f) del Estatuto de los Trabajadores.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo declara nula la decisión empresarial de considerar como no productiva, a los efectos del abono de la retribución variable, aquellas jornadas en las que la persona trabajadora no ha podido prestar servicios por encontrarse en situación de incapacidad temporal, así como aquellas jornadas en las que la persona trabajadora no ha prestado servicios por haber utilizado los permisos retribuidos reconocidos por el artículo 37.3 letras b), e) y f) del Estatuto de los Trabajadores.

Si bien el Tribunal reconoce que combatir el absentismo constituye una finalidad legítima, se debe combatir el absentismo sin vulnerar el ordenamiento jurídico. Ello significa que las ausencias que pueden computarse a estos efectos no pueden estar causadas ni por enfermedad, ni por las citadas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, en la medida en que dicha actuación debe ser considerada como discriminatoria y contraria al ordenamiento jurídico.

Sí que podrán computarse las ausencias injustificadas, así como las ausencias debidas a permisos que no constituyan una discriminación prohibida. Por ejemplo, sí que sería dable computar a estos efectos las ausencias por cambio de domicilio habitual o para concurrir a exámenes, en la medida en que no causen discriminación.

[Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de diciembre de 2025 \(rec. núm. 158/2024\)](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado una sentencia de suma relevancia, al establecer, de forma ciertamente cuestionable, un nuevo criterio interpretativo respecto a la prioridad aplicativa de los convenios colectivos en materia salarial.

Respecto a esta materia, el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo derogó el artículo 84.2.a) del Estatuto de los Trabajadores que establecía la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en materia salarial, con independencia de que fuera posterior a un convenio colectivo de otro ámbito. Además, se establecía un período de adaptación para que los convenios colectivos de empresa se adecuaran a los convenios colectivos sectoriales en materia salarial.

Ante dicho cambio normativo, la Audiencia Nacional resolvió una demanda en virtud de la cual se reclamaba la nulidad de un convenio colectivo de empresa por establecer un salario inferior al convenio colectivo sectorial, pese a que ya había finalizado el período de adaptación. La Audiencia Nacional declaró que, dado que el convenio colectivo de empresa impugnado era previo en el tiempo al convenio colectivo sectorial, el convenio colectivo empresarial debía mantener su prioridad aplicativa en materia salarial, dado que, pese a la modificación del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, sigue vigente el artículo 84.1 del mismo texto normativo que establece la prioridad aplicativa

temporal de los convenios colectivos, de manera que, es prioritario el convenio colectivo que sea previo en el tiempo.

Sin embargo, ante el planteamiento del recurso oportuno, dicha sentencia es revocada por el Tribunal Supremo al interpretar que la modificación del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores conlleva que, al no establecerse una prioridad aplicativa legal en materia salarial del convenio colectivo de empresa, la prioridad aplicativa en materia salarial es del convenio colectivo sectorial.

Es cierto que dicho criterio, teniendo en cuenta que el Tribunal Supremo reconoce que el convenio colectivo de empresa es previo en el tiempo, es ciertamente cuestionable, dado que obvia que sigue estando vigente la prioridad aplicativa temporal prevista en el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que será fundamental confirmar si el Alto Tribunal consolida este criterio en siguientes pronunciamientos judiciales.

[Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 2025 \(rec. núm. 174/2024\)](#)

El Tribunal Supremo resuelve el recurso de casación de un sindicato contra la sentencia del TSJ del País Vasco (11 de julio de 2023) dictada en conflicto colectivo tras una subrogación empresarial (DISU subroga personal de Superberriak). El sindicato sostenía que la implantación, desde febrero de 2023, del trabajo los sábados por la tarde en los centros subrogados constituía una modificación sustancial de condiciones de trabajo y exigía tramitar el procedimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (periodo de consultas), pidiendo además reposición de condiciones, abono como horas extra e indemnización por daños morales por supuesta lesión de libertad sindical/negociación colectiva.

El Tribunal Supremo confirma la desestimación porque la clave no es solo si el cambio “encajaría” en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, sino que existe un acuerdo colectivo pactado en la propia negociación de la subrogación por el que la representación de las personas trabajadoras subrogadas se adhirió íntegramente a las condiciones colectivas de DISU (por territorios), dejando sin efecto las condiciones colectivas anteriores (salvo el respeto individual de salarios), y aceptando que la ordenación del tiempo de trabajo (jornada anual, calendarios y distribución) se rija por los procedimientos habituales de DISU, con adaptación paulatina en un periodo transitorio. Interpretado ese pacto con criterios propios de su eficacia normativa, la Sala considera razonable entender que la medida (sábados tarde) queda dentro del marco pactado.

Por ello, fija que el procedimiento de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores es exigible cuando hay decisión unilateral empresarial que altera condiciones; en cambio, si la medida está prevista o habilitada por un pacto colectivo válido y no impugnado, no hay modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sino aplicación de lo acordado. Al no estimarse el motivo principal, tampoco se estima la vulneración de derechos fundamentales (lesión de libertad sindical/negociación colectiva) por estar fundamentada sobre la anterior

reclamación. En consecuencia, el Tribunal Supremo desestima el recurso, confirmando la sentencia del TSJ del País Vasco.

Sentencia de la Audiencia Nacional de 19 de enero de 2026 (rec. núm. 291/2025)

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el contexto de un procedimiento de conflicto colectivo, ha resuelto una cuestión de especial relevancia procesal como es la interpretación del artículo 82.5 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, que exige que la prueba documental y pericial de la que intenten valerse las partes sea aportada con un plazo de diez días hábiles de antelación al acto del juicio.

En el caso concreto, el acto del juicio estaba fijado para el martes 18 de noviembre de 2025, debiendo tenerse en cuenta que el lunes 10 de noviembre de 2025 era festivo en Madrid, y la prueba fue aportada el día 4 de noviembre a las 18:36 horas.

Ante dicho relato fáctico, la Audiencia Nacional interpreta que la prueba ha sido aportada fuera de plazo dado que el cómputo de diez días no debe realizarse de fecha a fecha, sino que deben existir diez días enteros entre la fecha del juicio y la fecha de la aportación, por lo que siendo festivo el día 10 de noviembre de 2025, el plazo de diez días finalizaba el lunes 3 de noviembre de 2025, y por lo tanto, el último día para la aportación de la prueba era el viernes 31 de octubre de 2025. Así, pese a que el plazo de gracia previsto en el artículo 45 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social es aplicable a este plazo, y por lo tanto, permite la presentación en el día siguiente hasta las 15:00 horas, el plazo finalizaba el 3 de noviembre de 2025 a la hora indicada, por lo que la prueba se aportó fuera de plazo, debiendo ser la misma inadmitida.

Será fundamental conocer si el Alto Tribunal confirma o no este criterio, que no es pacífico.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 28 de noviembre de 2025 (rec. núm. 30/2025)

El TSJ de Cataluña resuelve un conflicto colectivo promovido por UGT contra el Parc Sanitari Sant Joan de Déu, sobre la interpretación de dos permisos retribuidos tras la reforma del *RDL 5/2023 de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea*; concretamente el permiso por hospitalización de familiar y el permiso de fuerza mayor.

Respecto al permiso por hospitalización, el Tribunal fija que el “alta hospitalaria” no extingue automáticamente el permiso si no va acompañada del “alta médica”, siendo

precisamente ésta última la que supone la desaparición del hecho causante que generó el permiso. En consecuencia, tras el alta hospitalaria el trabajador solo mantendrá el permiso si se prescribe reposo domiciliario al familiar hospitalizado. En cuanto al permiso de fuerza mayor regulado en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores, el Tribunal declara que su ejercicio no requiere que el trabajador haya iniciado su jornada para poder ejercerlo, siendo válido también cuando la urgencia familiar surja antes de la incorporación efectiva al puesto de trabajo.

Novedades legislativas

[Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026](#)

El salario mínimo interprofesional para el año 2026 queda fijado en 40'70€ brutos al día o, lo que es lo mismo, 1.221€ brutos al mes por las 14 pagas reconocidas estatutariamente (17.094€ brutos al año). Esta cuantía, que tiene carácter de mínimo para cualquier actividad laboral, se refiere exclusivamente a la retribución en dinero, sin incluir el salario en especie. La revisión del salario mínimo interprofesional no afecta a la estructura ni a la cuantía de los salarios que viniesen percibiendo las personas trabajadoras cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores al salario mínimo interprofesional, manteniéndose inalteradas las reglas de compensación y absorción establecidas en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se prevén previsiones específicas para las personas trabajadoras con contratos de trabajo de duración determinada cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días y personal del hogar familiar.

Otras novedades de interés

[Criterio de gestión 5/2026 de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS](#)

Este criterio trata sobre el ejercicio de actividad laboral simultánea en España y en otro/s Estado/s del ámbito de aplicación de los Reglamentos Comunitarios de coordinación de los sistemas de Seguridad Social, y sobre el tratamiento que, a los efectos del reconocimiento y cálculo de las prestaciones de la Seguridad Social, ha de otorgarse a las cotizaciones españolas superpuestas con los periodos de seguro certificados por otro Estado.

Hay que partir de la premisa siguiente: el artículo 13 del citado Reglamento (CE) 883/2004 determina cuál es la legislación aplicable a la persona que ejerce actividades simultáneamente en dos o más Estados miembros, y esta será la de un solo Estado

rocajunyent.com

RocaJunyent

miembro. Por tanto, el doble aseguramiento obligatorio genera una duplicidad no permitida.

Este Criterio establece que, si la Tesorería General de la Seguridad Social determina que la legislación española no era la aplicable, las cotizaciones efectuadas en España durante el periodo superpuesto no deberán ser computadas ni para el cálculo de la pensión nacional ni para calcular el porcentaje de prorrata con cargo a España, ya que se ingresaron contraviniendo las normas comunitarias. Dicho periodo se computará como cubierto bajo la legislación del otro Estado miembro; y ello con independencia de si cabe o no la devolución de las cotizaciones ingresadas a la seguridad social española, y de si la Tesorería las considera o no válidas en el ámbito de sus competencias.

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](#)