



Newsletter Derecho Laboral

Enero 2026

forv/s
mazars

Normativa: El BOE ha publicado la correspondiente disposición normativa mediante la que se aprueban las nuevas bases de cotización a la Seguridad Social para el año 2026.

El nuevo marco normativo establece un incremento de las bases mínimas y máximas de cotización, con impacto directo en las cuotas empresariales y de los trabajadores, así como en el cálculo de futuras prestaciones contributivas. Estas modificaciones resultan de aplicación desde el 1 de enero de 2026, con carácter general.

El pasado día 24 de diciembre de 2025 se publicó el Real Decreto-ley 16/2025, de 23 de diciembre, por el que se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, y se adoptan medidas urgentes en materia tributaria y de Seguridad Social, estando en vigor desde el 1 de enero de 2026.

En el Régimen General, se actualizan las bases mínimas por grupo de cotización, manteniendo la estructura tradicional de categorías profesionales, mientras que la base máxima de cotización se incrementa conforme al mecanismo de revalorización previsto en la normativa vigente. Asimismo, se ajustan los tipos y tramos aplicables a determinados conceptos de recaudación conjunta.

En cuanto a los trabajadores autónomos, se consolidan los tramos de cotización por ingresos reales, revisándose las bases mínimas y máximas de cada tramo para el ejercicio 2026, con el objetivo de reforzar la contributividad del sistema y adecuar las cuotas a la capacidad económica efectiva del trabajador. Estas nuevas bases serán aplicables a todas las liquidaciones de cuotas correspondientes a 2026 y deberán ser tenidas en cuenta tanto en la planificación de costes laborales como en la gestión de nóminas y seguros sociales.

Categorías profesionales	Bases mín.	Bases máx
Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección	1.929,00 € / mes	5.101,20 € / mes
Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.599,60 € / mes	5.101,20 € / mes
Jefes Administrativos y de Taller	1.391,70 € / mes	5.101,20 € / mes
Ayudantes no Titulados	1.381,20 € / mes	5.101,20 € / mes
Oficiales Administrativos	1.381,20 € / mes	5.101,20 € / mes
Subalternos	1.381,20 € / mes	5.101,20 € / mes
Auxiliares Administrativos	1.381,20 € / mes	5.101,20 € / mes
Oficiales de primera y segunda	46,04 € / día	170,04 € / día
Oficiales de tercera y Especialistas	46,04 € / día	170,04 € / día
Peones	46,04 € / día	170,04 € / día
Trabajadores menores de 18 años	46,04 € / día	170,04 € / día

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la Norma.

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo valida que el cambio de convenio colectivo pueda realizarse mediante una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

El Tribunal Supremo afirma que el cambio puede articularse por la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores cuando se trata de la subsunción íntegra en otro convenio.

La cuestión central planteada consistió en determinar si es válida la utilización del procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para realizar un cambio del convenio colectivo legalmente aplicable, así como si dicho cambio vulnera las reglas sobre concurrencia y determinación del mismo.

El Tribunal Supremo desestima íntegramente los argumentos utilizados en los recursos de casación y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional, que había declarado ajustada a derecho la modificación sustancial colectiva. La Sala Cuarta concluye que no existió mala fe negociadora, destacando que durante el periodo de consultas hubo un auténtico intercambio de propuestas, que la posición empresarial evolucionó y que la decisión final incorporó mejoras relevantes, especialmente en materia salarial y de jornada, cumpliéndose así las exigencias del artículo 41.4 ET.

Asimismo, afirma que el cambio de convenio colectivo puede articularse válidamente a través del procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo cuando no se trata de un descuelgue convencional, sino de la subsunción íntegra de la empresa en un convenio distinto, siempre que concurren causas justificativas y se respete el procedimiento legal.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la sentencia y a un comentario en detalle sobre la misma [aquí](#).

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo fija doctrina en materia de cómputo de faltas asistencia que justifiquen un despido disciplinario.

La Sala Cuarta determina que el mes que se debe utilizar para computar las ausencias es como plazo de fecha a fecha y no como un mes natural.

Con esta sentencia, el Tribunal Supremo resuelve el debate interpretativo estableciendo que el periodo de referencia debe entenderse como un periodo continuado de fecha a fecha y no circunscribirse a cada mes natural.

Para el Supremo está es la forma de computar el plazo de forma correcta dado que cumple con la finalidad de la norma y evita que puedan existir interpretaciones ilógicas que pudiesen excluir del cómputo de la falta las ausencias ocurridas entre el final de un mes y comienzo del siguiente, cuestión que si operarían de aplicarse la interpretación como meses naturales.

Este criterio es coherente con el artículo 5 del Código Civil, que regula el cómputo de plazos por meses, y era perfectamente conocido por los negociadores del convenio aplicable al conflicto debatido.

Además de su importancia por fijar doctrina, la sentencia aporta una interesante perspectiva sobre el uso del principio "*in dubio pro-operario*".

En este sentido, el Supremo recuerda que este principio tiene virtualidad exclusivamente en que se refiere a la interpretación del derecho y no a la valoración de los hechos, solo debiendo de entrar en juego cuando el sentido de la norma siguiese siendo dudoso tras aplicar el resto de los métodos interpretativos habituales.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la sentencia.

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo establece que el órgano judicial deberá de pronunciarse obligatoriamente sobre la indemnización por daño moral, incluso cuando el demandante no haya concretado las bases para su cuantificación.

La Sala fija doctrina relativa al daño moral, estableciendo la obligación del órgano judicial de fijar el importe de la indemnización cuando su estimación resulte compleja y no se hayan detallado en la demanda los criterios de cálculo.

Con esta sentencia, el Tribunal Supremo aclara que el daño moral se encuentra indisolublemente unido a la lesión del derecho fundamental y que su reparación no puede quedar condicionada a una exigencia probatoria excesiva cuando su valoración exacta resulte difícil o costosa.

Para el Supremo, esta es la interpretación correcta de los artículos 179.3 y 183.2 de la LRJS, ya que permite cumplir con la finalidad resarcitoria y preventiva de la indemnización y evita que la tutela judicial quede vacía de contenido en supuestos de vulneración de derechos fundamentales. El Tribunal recuerda que, a diferencia de los daños patrimoniales, el daño moral admite una mayor flexibilidad en su cuantificación, correspondiendo al juez fijar prudencialmente su importe, pudiendo utilizar como criterio orientador las sanciones previstas en la LISOS en función de las circunstancias concretas.

Además de su relevancia por fijar doctrina, la sentencia refuerza el papel activo del órgano judicial en la protección efectiva de los derechos fundamentales y limita interpretaciones restrictivas que supediten la indemnización a requisitos formales de difícil cumplimiento.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la sentencia.

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo avala las comunicaciones empresariales a la plantilla en las huelgas.

La Sentencia considera que la empresa puede preguntar a los trabajadores si van a secundar la huelga o no para conocer cuántos trabajadores se sumarán a los paros.

En la mencionada sentencia, el Grupo Empresarial Renfe, envió SMS a teléfonos corporativos, así como correos electrónicos a los trabajadores convocados a la huelga por CCOO durante los días previos a ésta.

En este caso, al tratarse de un servicio de transporte vinculado a la satisfacción del derecho fundamental a la libertad de circulación el artículo 19 CE era precisa la fijación de servicios mínimos el Tribunal Supremo encuentra razonable el envío de SMS a los teléfonos profesionales de la plantilla y correos corporativos indicando que estuvieran “pendientes si hay huelga o se desconvoca” incluyendo instrucciones de trabajo para el caso en que esto ocurriera.

Aclara la Sentencia que, como ya había indicado el TS anteriormente, es posible utilizar el mismo cuadro de servicio anual para asignar los servicios mínimos y que lo que no es posible es tratar asignar de forma dirigida la ejecución de los servicios mínimos “a quienes prevea razonablemente la empresa que van a adherirse a la huelga”.

Al ser la empresa la obligada prestar el servicio, entiende el TS que los mensajes enviados únicamente perseguían el fin de organizar el servicio -con o sin huelga- ya que éste iba a darse igualmente fuera con o sin servicios mínimos.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la sentencia.

Jurisprudencia: Despido disciplinario en IT prolongada: nulidad por discriminación por enfermedad.

El TSJ del País Vasco considera que fumar cannabis durante una baja médica prolongada, cuando no se ha acreditado como perjudicial para la curación, no justifica el despido y aplica la Ley 15/2022.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco confirma la nulidad del despido disciplinario de un trabajador que se encontraba en situación de incapacidad temporal (IT) prolongada por trastorno de ansiedad, al apreciar discriminación por razón de enfermedad conforme a la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

El trabajador, con contrato indefinido y más de cinco años de antigüedad, fue despedido disciplinariamente mientras se encontraba en IT desde hacía más de trece meses. La empresa fundamentó el despido en la supuesta transgresión de la buena fe contractual y en la realización de actividades incompatibles con la recuperación (conducción de vehículo, cuidado de su hija y consumo de cannabis), tipificadas como falta muy grave en el convenio colectivo aplicable.

Tanto el Juzgado de lo Social como el TSJPV descartan que las conductas imputadas revistan la gravedad y culpabilidad exigidas por el artículo 54 ET. La Sala reitera su doctrina sobre la realización de actividades durante la IT, recordando que solo constituyen causa válida de despido aquellas que evidencien aptitud laboral o resulten objetivamente perjudiciales para la curación, extremos que no concurren en el caso, tratándose de actividades ordinarias de la vida diaria y no acreditándose daño alguno para el proceso patológico.

El interés central de la resolución radica en la calificación del despido como nulo, y no meramente improcedente. El Tribunal rechaza una equiparación automática entre despido injustificado e IT, pero

aprecia un panorama indiciario suficiente de discriminación por enfermedad, atendiendo a la duración prolongada de la baja, la nimiedad de los hechos imputados y la conexión directa entre la situación de salud del trabajador y la decisión extintiva. Todo ello conduce a aplicar los artículos 2 y 26 de la Ley 15/2022, integrados con el artículo 55.5 ET.

Asimismo, la Sala confirma la indemnización adicional de 10.000 euros por daño moral, compatible con la readmisión y los salarios de tramitación, recordando la doctrina del Tribunal Supremo sobre la flexibilización probatoria en materia de daños morales derivados de la vulneración de derechos fundamentales y la utilización orientadora —no automática— de los criterios de la LISOS.

En definitiva, la sentencia refuerza la tendencia jurisprudencial que extiende la tutela antidiscriminatoria a los despidos vinculados a procesos de IT prolongados, especialmente tras la entrada en vigor de la Ley 15/2022, y subraya la exigencia de una especial cautela empresarial en la activación del poder disciplinario cuando concurren situaciones de enfermedad de larga duración.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la sentencia.

Contacto

derecho.laboral@forvismazars.com

