



Newsletter Derecho Laboral

Febrero 2026

forv/s
mazars

Normativa: Publicado en el BOE el Salario Mínimo Interprofesional (“SMI”) para el año 2026.

El Salario Mínimo Interprofesional para este año 2026 se incrementa 37 euros mensuales en 14 pagas, suponiendo, por tanto, un incremento de 518 euros anuales hasta los 17.094 sin tributación en concepto de IRPF.

El pasado día 19 de febrero de 2026 se publicó el Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional (“SMI”) para 2026

Mediante este Real Decreto se incrementa el salario mínimo interprofesional en un 3,1 % respecto de las cuantías vigentes para 2025, de modo que, con efectos desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2026, el SMI queda fijado en 1.221 euros brutos mensuales por catorce (14) pagas, o su equivalente en retribución diaria de 40,70 euros por día, resultando en una cuantía anual de 17.094 euros.

También se establece, de manera expresa, la aplicación del SMI a empleadas y empleados del hogar, quienes deberán percibir al menos 9,55 euros por hora efectivamente trabajada, respetando la jornada legal y sin que la retribución en especie pueda minorar el importe mínimo legalmente exigido.

Asimismo, se precisan las reglas relativas a la integración, compensación y absorción de complementos salariales, indicando que el SMI constituye el mínimo que debe percibir el trabajador y que los convenios colectivos o acuerdos individuales que fijen salarios superiores no podrán verse reducidos por la entrada en vigor del nuevo SMI.

El Real Decreto también incorpora disposiciones específicas para las personas trabajadoras con contratos de duración determinada, aquellas personas contratadas bajo condiciones particulares que requieran cómputo proporcional, estableciendo criterios de cálculo diario o por hora efectiva para garantizar la aplicación equitativa del SMI, sin que la retribución pueda ser inferior a 57,82 euros por jornada legal de actividad, en todos los casos.

Por último, se incluye una disposición transitoria dirigida a regular la aplicación del SMI en supuestos no laborales en los que dicho mínimo pueda servir como referencia, evitando conflictos normativos o de carácter económico, pero permitiendo su utilización cuando las partes así lo acuerden expresamente.

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

Jurisprudencia: El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León confirma el despido tras descubrir jornadas vacías y horas en bares.

La Sentencia declara el despido como procedente por visitas comerciales inexistentes o de duración inferior a la reportada por el trabajador.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León confirma la resolución del Juzgado de lo Social n.º 5 de Valladolid, que declaró procedente el despido disciplinario de un trabajador de la empresa Carretillas Mayor S.A.

El empleado había impugnado su despido alegando errores en la valoración de los hechos y solicitando además una revisión de su antigüedad, pretensiones que el tribunal rechaza por falta de soporte probatorio y por tratarse de cuestiones jurídicas y no fácticas.

El Tribunal considera acreditado que, durante varios días de marzo y abril de 2024, el trabajador incumplió de forma reiterada su jornada laboral, dedicando buena parte del tiempo a permanecer en bares, consumiendo bebidas alcohólicas y sin realizar las labores de formación y visitas comerciales que tenía asignadas. También se constató que en ocasiones reportaba actividades inexistentes, impartía formaciones en horarios distintos de los previstos o no prestaba servicios durante la mayor parte de la jornada.

La Sala rechaza los argumentos del trabajador acerca de su flexibilidad horaria y del hecho de que algunas formaciones sí se impartieron, recordando que ello no permite ausentarse de la jornada ni justificar la falta de

dedicación, especialmente cuando el seguimiento se llevó a cabo solo durante cuatro días y en ninguno de ellos cumplió siquiera ocho horas de trabajo.

La conducta, además, se agravaba al utilizar vehículo de empresa después de consumir alcohol, lo cual el tribunal destaca como especialmente grave dada la naturaleza de su puesto.

En conclusión, el Tribunal entiende que los hechos acreditados suponen una quiebra grave de la buena fe contractual y justifican plenamente el despido disciplinario conforme al artículo 54.2.d del Estatuto de los Trabajadores.

Por ello, desestima el recurso de suplicación del trabajador y confirma íntegramente la sentencia de instancia, declarando procedente el despido y advirtiendo únicamente de la posibilidad de interponer recurso de casación para la unificación de doctrina.

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

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo revoca la nulidad del despido y lo declara procedente pese a la controversia sobre la videovigilancia.

La Sentencia precisa que la eventual ilicitud de una prueba no determina automáticamente la nulidad de la decisión extintiva.

EL TS estima el recurso de la empresa y revoca la resolución dictada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, que había declarado nulo el despido disciplinario del trabajador por entender ilícita la prueba obtenida mediante cámaras de seguridad.

En el caso enjuiciado, el trabajador fue despedido tras constatarse la sustracción de virutas y una pieza de titanio en las instalaciones de la empresa principal. Las cámaras eran visibles y estaban señalizadas, y el empleado —que además tenía funciones de mantenimiento sobre ellas— reconoció los hechos y devolvió el material.

Sin embargo, el TSJ consideró que la utilización de las imágenes vulneraba el artículo 89.1 de la LOPDGDD y, aplicando la doctrina del “fruto del árbol envenenado”, calificó el despido como nulo, con condena a la readmisión e indemnización.

El TS corrige este planteamiento y centra su fundamentación en que la nulidad del despido, conforme a los arts. 55.5 ET y 108.2 LRJS, exige que la decisión empresarial tenga como móvil la vulneración de un derecho fundamental. La eventual discusión sobre la validez de un medio probatorio no convierte automáticamente el despido en nulo.

Además, interpreta el artículo 89.1 LOPDGDD en relación con el artículo 22.4, señalando que, ante la captación flagrante de un acto ilícito y existiendo dispositivos informativos visibles, el deber de información se entiende cumplido, siempre que la medida sea idónea, necesaria y proporcionada.

La Sala subraya igualmente que el reconocimiento expreso del trabajador constituye prueba autónoma suficiente y que la apropiación de material supone una transgresión grave de la buena fe contractual ex artículo 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores.

En consecuencia, el Tribunal Supremo casa la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco y confirma la procedencia del despido declarada en instancia.

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

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo confirma que la jubilación parcial anticipada no es un derecho automático si el convenio no impone expresamente su concesión.

La Sentencia del Tribunal Supremo (STS 68/2026, de 27 de enero) reitera que el acceso a la jubilación parcial anticipada requiere acuerdo entre trabajador y empresa cuando el convenio colectivo aplicable no

establece de forma inequívoca una obligación empresarial de concederla.

El Alto Tribunal desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el trabajador frente a la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, que había revocado la decisión de instancia y negado el derecho a la jubilación parcial.

En el caso enjuiciado, el trabajador —agente de maniobras en una contrata ferroviaria— solicitó la jubilación parcial anticipada al amparo del art. 50 del XXIII Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias, alegando el cumplimiento de los requisitos legales (edad y cotización). La empresa denegó la petición para acceder a la novación contractual por las dificultades organizativas y económicas asociadas a la contratación del relevista.

El Juzgado de lo Social estimó la demanda al considerar que el convenio contenía medidas de fomento suficientes para imponer a la empresa la obligación de facilitar la jubilación parcial.

Sin embargo, el TSJ revocó el fallo, apoyándose en la doctrina consolidada del Tribunal Supremo según la cual la jubilación parcial con contrato de relevo no constituye un derecho subjetivo si no existe previsión convencional expresa que obligue a la empresa.

El Tribunal Supremo confirma esta interpretación.

Partiendo del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 215 LGSS, recuerda que la jubilación parcial con contrato de relevo exige, como presupuesto constitutivo, el acuerdo entre las partes.

La empresa no está legalmente obligada a aceptar la propuesta del trabajador ni a formalizar el contrato de relevo, salvo que el convenio colectivo establezca de manera clara y terminante esa obligación.

En cuanto al convenio sectorial aplicable, la Sala subraya que su redacción se limita a promover la figura —exigiendo la presentación de la solicitud y la vida laboral con antelación mínima—, pero no impone el deber empresarial de aceptar la solicitud ni de concertar el contrato de relevo. La finalidad promocional no puede equipararse a la creación de un derecho automático exigible judicialmente.

En consecuencia, el Tribunal Supremo unifica doctrina y declara que, cuando el convenio colectivo no

contiene una previsión expresa de obligatoriedad, la jubilación parcial anticipada requiere el acuerdo entre trabajador y empresa. Se confirma así la sentencia del TSJ y se desestima definitivamente la pretensión del trabajador.

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

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo confirma que es discriminatorio descontar del cómputo para la percepción de una retribución variable las ausencias protegidas.

Ratificando la línea que venía manteniendo la Audiencia Nacional, el Supremo determina que, tras la Ley 15/2022, no cabe penalizar las ausencias por incapacidad temporal o aquellas otras situaciones de ausencia protegidas en el cobro de la retribución variable.

La Sala Cuarta del Tribunal Supremo valida que se puedan alcanzar cualquier tipo de acuerdos en el seno de las empresas, ya sean para regular la productividad, introducir incentivos o simplemente establecer cualquier tipo de retribución.

Sin embargo, cualquier acuerdo que se alcance deberán de respetar los derechos de todas las personas afectadas.

Por lo tanto, aplicando los principios establecidos por la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, el Tribunal Supremo parte de la premisa de que la existencia de una enfermedad no puede amparar diferencias de trato, ni tampoco limitaciones, segregaciones o exclusiones en la retribución por razón de las causas previstas en esta norma.

A partir de este razonamiento, el Tribunal llega a la conclusión de que las ausencias derivadas de enfermedad o disfrute de permisos vinculados con situaciones protegidas afectar ni tener como

consecuencia directa la pérdida de la retribución por incentivos.

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

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo determina que serán nulos aquellos artículos de un convenio colectivo que impliquen un trato discriminatorio conforme lo establecido en la Ley 15/2022.

Siguiendo la postura marcada en la sentencia señalada anteriormente, se deben considerar nulos aquellos incentivos establecidos por convenio que incentiven la asistencia a través de penalizar ausencias derivadas de incapacidades temporales.

En el caso controvertido, el origen de la controversia nace del artículo 18 del V Convenio Colectivo de trabajo para empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma de Catalunya que establecía un complemento de asistencia y puntualidad. Este plus, entre otras cosas, está condicionado a no haber faltado al trabajo ningún día del mes en que debería haber desenvuelto su actividad sin excepción alguna.

Por lo tanto, en coherencia con el fallo anterior, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo señala que la pérdida del derecho a percibir el complemento de asistencia como consecuencia de que el trabajador haya estado afectado por un periodo de IT debido a enfermedad o accidente de carácter supone una minoración de derechos a causa del estado de salud y una discriminación directa por enfermedad, sí siendo lícitas las penalizaciones que deriven de ausencias injustificadas.

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

Contacto

derecho.laboral@forvismazars.com

