

Alerta Laboral

CMS Albiñana & Suárez de Lezo

Enero 2026

Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 1244/2025, de 11 de diciembre de 2025

Cuestión que resuelve

¿Es válida la adscripción colectiva de parte de la plantilla a un convenio distinto mediante una modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 ET), atendiendo al principio de unidad de empresa y a la actividad preponderante?

Descripción del caso:

Una empresa del sector tecnológico comunicó una modificación sustancial colectiva que afectaba a trabajadores de varios centros, consistente en pasar del régimen de convenios provinciales del metal/comercio del metal al XVIII Convenio Estatal de Consultoría y Tecnologías de la Información. La medida incluía mantener el salario vigente a marzo de 2024, crear un complemento de cambio de convenio (compensable y absorbible), adaptar categorías profesionales y aplicar jornada y demás condiciones del convenio estatal. La decisión se adoptó tras un período de consultas con negociación de buena fe. Los sindicatos impugnaron la medida alegando que el cambio de convenio no podía realizarse por la vía del art. 41 ET.

Observaciones / recomendaciones:

El TS confirma en esta novedosa sentencia que el cambio de convenio por la vía del art. 41 ET es válido si se acredita causa organizativa/productiva, se respeta el procedimiento de consultas y se garantiza la negociación de buena fe. No es necesario acudir al descuelgue cuando la medida implica una integración completa en otro convenio aplicable por actividad.

[Resumen de la sentencia](#)

Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 1157/2025, de 27 de noviembre de 2025

Cuestión que resuelve

¿La baja en la Seguridad Social por agotamiento del plazo máximo de IT (545 días) prevista en el art. 174 LGSS puede considerarse despido?

Descripción del caso:

Descripción del caso:

En este asunto, la trabajadora se encontraba en situación de incapacidad temporal (IT) y había agotado el plazo máximo legal de 545 días previsto en el artículo 174 de la LGSS. Ante esta circunstancia, la empresa procedió a cursar la baja en la Seguridad Social y le entregó el finiquito, sin comunicación expresa de despido ni tramitación de un procedimiento de extinción contractual. La trabajadora interpretó estas actuaciones como una voluntad extintiva tácita por parte de la empresa y presentó demanda por despido improcedente, alegando que la baja administrativa y el pago del finiquito evidenciaban la intención de finalizar la relación laboral.

Observaciones / recomendaciones:

El TS concluye que la baja responde a una obligación legal derivada de la extinción del derecho al subsidio (art. 174 LGSS), sin voluntad extintiva inequívoca. Para apreciar despido tácito debe acreditarse una intención clara de finalizar el contrato, lo que no ocurre. Se desestima el recurso y se confirma la sentencia del TSJ de Cataluña.

[Resumen de la sentencia](#)

Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 1084/2025, de 13 de noviembre de 2025

Cuestión que resuelve

¿Los permisos retribuidos por hospitalización, enfermedad grave o fallecimiento deben disfrutarse en días laborables o naturales?

Descripción del caso:

El III Convenio Colectivo del sector de Contact Center calificaba expresamente los permisos retribuidos por hospitalización, enfermedad grave, intervención quirúrgica de familiares y por fallecimiento como “días naturales”, criterio que además fue reafirmado por la comisión paritaria del convenio; esta redacción fue impugnada por USO, CCOO, UGT y CGT al entender que, al computarse en naturales, el permiso se consumía en fines de semana y festivos, reduciendo en la práctica el tiempo útil para ausentarse del trabajo y atender de forma inmediata la contingencia (por ejemplo, si el hecho causante se producía un viernes por la tarde, el permiso “corría” sábado y domingo, días sin trabajo efectivo para gran parte del personal).

Observaciones / recomendaciones:

El TS interpreta el art. 37 ET conforme a su finalidad: permitir la ausencia del trabajo; por ello, los permisos deben proyectarse sobre días laborables. La previsión convencional en días naturales reduce el número efectivo de días y afecta a la inmediatez para atender la contingencia, por lo que se declara su nulidad (salvo supuestos específicos de desplazamiento).

[Resumen de la sentencia](#)

Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 1080/2025, de 13 de noviembre de 2025

Cuestión que resuelve

¿Es razonable el preaviso de 24 horas del convenio para comunicar cambios de horario y régimen de turnos cuando pueden ser permanentes?

Descripción del caso:

El convenio colectivo aplicable establecía que la empresa podía modificar el horario y el régimen de turnos de las personas trabajadoras con un preaviso mínimo de 24 horas, alegando “necesidades del servicio” u otras razones similares, a discreción de la dirección.

La controversia surge porque dichos cambios podían tener carácter permanente, afectando de manera significativa a la organización personal y familiar de los trabajadores. La cuestión planteada ante el Tribunal Supremo era determinar si este preaviso era razonable y conforme a derecho, especialmente en relación con la normativa laboral y europea sobre previsibilidad y conciliación.

Observaciones / recomendaciones:

El TS aclara que no es distribución irregular de jornada regulada en el art. 34.2 ET, pero considera que un plazo tan reducido no cumple con el requisito de razonabilidad, especialmente cuando los cambios pueden ser estables y no meramente coyunturales. Señala que esta falta de previsibilidad afecta a la conciliación de la vida personal y familiar y contraviene el principio de condiciones laborales transparentes recogido en la Directiva (UE) 2019/1152. Por ello, confirma la nulidad del precepto convencional.

[Resumen de la sentencia](#)

1. 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.

Cuestión que regula:

Este Real Decreto-ley prorroga medidas de protección frente a situaciones de vulnerabilidad social y establece disposiciones urgentes en materia tributaria y de Seguridad Social, aplicables hasta la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2026.

Novedades de interés:

i. Cotizaciones de la Seguridad Social (Capítulo III, artículo 9)

- Bases máximas y mínimas de cotización
 - o Base máxima mensual: 5 101,20 €, hasta aprobar los presupuestos de 2026.
 - o Bases mínimas: se actualizan con el porcentaje de incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) incrementado en 1/6, mientras se mantenga el SMI prorrogado.
- Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEDI)
 - o Tipo general: 0,90 %, distribuido en 0,75 % a cargo de la empresa y 0,15 % a cargo del trabajador.
- Cotización adicional de solidaridad sobre retribuciones que excedan del tope máximo (5 101,20 €), en tres tramos de 1,15%, 1,25% y 1,46%

ii. Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)

- Se mantienen las tablas 2025 para el año 2026 mediante referencia a lo previsto en el Real Decreto ley 13/2022.
- Las bases máximas de los tramos 11 y 12 se actualizan al nuevo tope máximo (5 101,20 €).
- En pluriactividad (trabajo por cuenta ajena + autónomos), se permite el reintegro del 50 % del exceso cotizado por contingencias comunes que supere 17 323,68 €, con el tope de ese 50 % de las cuotas ingresadas.

iii. Prórroga del Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

- Se mantiene el SMI vigente hasta que se apruebe una nueva actualización para 2026.

Para mayor información consulte el [siguiente enlace](#).

2. Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible

Cuestión que regula:

La Ley 9/2025 establece nuevas obligaciones para las empresas en materia de movilidad sostenible, orientadas a incentivar desplazamientos más ecológicos hacia el trabajo.

Novedades de interés:

i. Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo (PMST)

- Obligados: Empresas y entidades públicas con centros de trabajo que cuenten con más de 200 trabajadores, o más de 100 por turno.
- Plazo: 24 meses desde la entrada en vigor (5 de diciembre de 2025), es decir, hasta el 5 de diciembre de 2027.
- Contenido mínimo:
 - o Incentivos al uso de transporte colectivo, activa (bicicleta, pie) o de bajas emisiones.
 - o Incentivos para recarga de vehículos eléctricos (puntos de recarga).
 - o Fomento de la movilidad compartida o carpooling.
 - o Posibilidad de teletrabajo para reducir desplazamientos.
 - o Medidas de seguridad vial y prevención de accidentes.
 - o Consideración de visitantes, proveedores y personal externo.

ii. Negociación y seguimiento

- El PMST debe ser negociado con la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, con sindicatos representativos a través de una comisión negociadora.
- Se requerirá un informe bianual sobre implantación y resultados, que deberá renovarse cada dos años durante la vigencia del plan.

iii. Centros de alta ocupación

- En centros con más de 1.000 trabajadores ubicados en municipios con más de 500.000 habitantes:
 - o Se deben incluir medidas reforzadas para reducir desplazamientos en horas punta o durante la jornada.
 - o Promover especialmente la movilidad activa, compartida y de bajas/cero emisiones, incluyendo infraestructura de recarga.

iv. Tarjeta de transporte

- La Ley reconoce expresamente la tarjeta de transporte como un instrumento válido para fomentar desplazamientos sostenibles.

v. Negociación en convenios colectivos

- La disposición adicional tercera modifica el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores para:
 - o Establecer la negociación obligatoria de medidas de movilidad sostenible en los convenios colectivos si su comisión se constituye desde el 5 de diciembre de 2025.
 - o Permitir que los convenios regulen aspectos como: transporte colectivo, movilidad activa, bajas emisiones, teletrabajo, horarios, aparcamientos, colaboración con administraciones locales, entre otros.

Para mayor información consulte el [siguiente enlace](#).

3. Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de 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, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Cuestión que regula:

El Real Decreto ley 9/2025 introduce una ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, ampliando su duración y flexibilizando su disfrute durante los primeros años de vida del menor.

Novedades de interés:

i. Ampliación del permiso

- Duración adicional:
 - o Se añaden dos semanas adicionales al permiso.
 - o En el caso de familias monoparentales, la ampliación es de cuatro semanas.
- Entrada en vigor: 1 de enero de 2026.
- Finalidad: Proteger la corresponsabilidad y asegurar una mayor atención al menor durante sus primeros años.

ii. Flexibilidad en el disfrute

- Las semanas adicionales podrán disfrutarse en cualquier momento hasta que el hijo o hija cumpla ocho años.
- Se permite fraccionar este disfrute, facilitando su adaptación a necesidades familiares o laborales.
- El disfrute sigue siendo intransferible entre progenitores.

iii. Coordinación con la empresa

- El trabajador deberá comunicar y planificar con la empresa el disfrute de estas semanas adicionales, garantizando la compatibilidad con las necesidades organizativas del centro de trabajo.

4. Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

Cuestión que regula:

La Directiva 2023/970 establece nuevas obligaciones para los Estados miembros y las empresas, introduciendo medidas de transparencia salarial, de derecho a la información, y de evaluación y corrección de las brechas retributivas injustificadas.

Novedades de interés:

i. Medidas de transparencia retributiva previas a la contratación

- Información salarial en ofertas y procesos de selección
 - o El empleador deberá indicar en la oferta de empleo la retribución inicial o la horquilla salarial.
 - o Se prohíbe preguntar a las personas candidatas por su historial retributivo.
- Criterios salariales accesibles
 - o Los criterios utilizados para determinar la remuneración, su progresión y su clasificación deberán ser objetivos, neutros y fácilmente accesibles.

ii. Derecho de las personas trabajadoras a la información

- Información sobre su nivel retributivo individual.
- Información sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, de las categorías de trabajadores que desempeñen el mismo trabajo o de igual valor.
- El empleador estará obligado a facilitar la información en un plazo razonable y sin represalias para la persona solicitante.

iii. Obligaciones de reporte retributivo para las empresas

- Empresas de 100 o más trabajadores deberán elaborar y publicar informes retributivos periódicos que contendrán, como mínimo:
 - o Brecha salarial media y mediana.
 - o Brecha en complementos salariales y retribuciones variables.
 - o Proporción de trabajadores que reciben complementos o beneficios.
 - o Brecha en incrementos salariales y ascensos.
 - o Distribución por sexos en diferentes categorías profesionales.
- Periodicidad:
 - o Empresas de 250+ trabajadores: informe anual.
 - o Empresas de 100–249 trabajadores: informe cada tres años.

iv. Evaluación retributiva conjunta

- Si un informe detecta una brecha salarial de al menos 5% que no pueda justificarse por criterios objetivos y neutros, la empresa deberá realizar, junto con la representación laboral, una evaluación retributiva conjunta.
- La evaluación deberá identificar causas, medidas correctoras y plazos de ejecución.

v. Transposición

- Los Estados miembros deberán transponer la Directiva antes del 7 de junio de 2026.

Sus contactos en CMS



César Navarro

Socio | Laboral

T +34 91 452 0177

E cesar.navarro@cms-asl.com



Pablo Gutiérrez

Socio | Laboral

T +34 91 187 1924

E pablo.gutierrez@cms-asl.com



Eva Ceca

Socia | Laboral

T +34 91 452 0023

E eva.cec@cms-asl.com



Cristina Ridruejo

Counsel | Laboral

T +34 91 452 0179

E cristina.ridruejo@cms-asl.com

La presente publicación no constituye asesoramiento jurídico de sus autores. Para más información:

cms-asl@cms-asl.com | cms.law



Twitter



Linkedin



cms.law

CMS Law-Now™

Your free online legal information service.

A subscription service for legal articles on a variety of topics delivered by email.
cms-lawnow.com

La información contenida en esta publicación es de carácter general y orientativo y no pretende constituir un asesoramiento jurídico o profesional. Ha sido elaborada en colaboración con abogados locales.

La AEIE CMS Legal Services (AEIE CMS) es una Agrupación Europea de Interés Económico que coordina una organización de despachos de abogados independientes. La AEIE CMS no presta servicios a los clientes. Dichos servicios son prestados exclusivamente por los despachos miembros de la AEIE CMS en sus respectivas jurisdicciones. La AEIE CMS y cada uno de sus despachos miembros son entidades separadas y legalmente distintas, y ninguna de ellas tiene autoridad para comprometer a ninguna otra. La AEIE CMS y cada una de las empresas miembro son responsables únicamente de sus propios actos u omisiones y no de los de la otra. La marca "CMS" y el término "despacho" se utilizan para referirse a algunos o a todos los despachos miembro o a sus oficinas; los detalles se pueden consultar en el apartado "información legal" del pie de página de cms.law.

Oficinas CMS:

Aberdeen, Abu Dhabi, Ámsterdam, Amberes, Argel, Barcelona, Belgrado, Bergen, Berlín, Bogotá, Bratislava, Bristol, Bruselas, Bucarest, Budapest, Casablanca, Ciudad de México, Colonia, Dubai, Dusseldorf, Edimburgo, Estambul, Estrasburgo, Frankfurt, Funchal, Ginebra, Glasgow, Hamburgo, Hong Kong, Johannesburg, Kiev, Leipzig, Lima, Lisboa, Liubliana, Liverpool, Londres, Luanda, Luxemburgo, Lyon, Madrid, Manchester, Mascate, Milán, Mombasa, Mónaco, Múnich, Nairobi, Oslo, París, Pekín, Podgorica, Poznan, Praga, Reading, Río de Janeiro, Roma, Santiago de Chile, Sarajevo, Shanghai, Sheffield, Singapur, Skopje, Sofía, Stavanger, Stuttgart, Tel Aviv, Tirana, Utrecht, Varsovia, Viena, Zagreb y Zúrich.

cms.law

