



Actualidad del Congreso de los Diputados

MEDIDAS CONVALIDADAS

El Congreso convalida el real decreto-ley de medidas para responder a los daños causados por los temporales en Andalucía y Extremadura

[\[pág. 2\]](#)

Norma en tramitación

AUDIENCIA

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Se somete a audiencia e información pública el Anteproyecto de ley por la que se modifican la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, aprobado por el real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre; y el reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el real decreto 39/1997, de 17 de enero.

[\[pág. 5\]](#)

AUDIENCIA

CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES. Se somete a audiencia e información pública el Real Decreto por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

[\[pág. 7\]](#)



Sentencias

ACCESO AL INCENTIVO

RETRIBUCIÓN VARIABLE. El Tribunal Supremo declara discriminatorio excluir la IT por enfermedad común del cómputo mínimo de permanencia para acceder al variable, pero avala su prorrateo por tiempo efectivamente trabajado

La IT por enfermedad común no puede excluir el cómputo necesario para superar el umbral mínimo de permanencia o asistencia que abre el derecho al variable, porque eso convierte la enfermedad en un factor de exclusión y vulnera la Ley 15/2022. Pero, una vez reconocido el derecho a participar en el sistema, sí cabe abonar la prima en proporción al tiempo efectivamente trabajado, siempre que los objetivos individuales anuales se ajusten en la misma proporción.

[\[pág. 10\]](#)

ACCESO

RETRIBUCIÓN VARIABLE. El Tribunal Supremo anula las cláusulas que supeditaban el bonus a no haber sido sancionado y rechaza que la empresa pueda modular discrecionalmente la retribución variable.

El Alto Tribunal refuerza los límites al poder empresarial en materia de incentivos, prohibiendo tanto su uso como mecanismo sancionador encubierto como su modulación basada en criterios indeterminados o discrecionales

[\[pág. 12\]](#)

Actualidad del TSJUE

Una asociación católica no puede despedir a una trabajadora por el mero hecho de que esta haya abandonado la Iglesia Católica

Ese despido presupone, entre otras cosas, que, atendiendo a la naturaleza de las actividades desarrolladas, el requisito de no abandonar dicha Iglesia sea esencial, legítimo y justificado

[\[pág. 15\]](#)

Actualidad del Congreso de los Diputados

CONVALIDACIÓN

MEDIDAS. El Congreso convalida el real decreto-ley de medidas para responder a los daños causados por los temporales en Andalucía y Extremadura

Fecha: 18/03/2026

Fuente: web de la AEAT

Enlace: [Nota](#)

El [Pleno del Congreso](#) ha convalidado este miércoles el [Real Decreto-ley 5/2026, de 17 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes en respuesta a los daños causados por diversos fenómenos meteorológicos adversos, de especial afectación en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura](#). La norma ha sido convalidada por 316 votos a favor, 32 en contra y ninguna abstención. Y además, se ha acordado por unanimidad su tramitación como proyecto de ley por el procedimiento de urgencia.

Os recordamos lo aprobado en el RD-I 5/2026:

Primer@Lectura

Boletín **FISCAL** diario

jueves, 19 de febrero de 2026



Núm. 44

MEDIDAS URGENTES. [Real Decreto-ley 5/2026](#), de 17 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes en respuesta a los daños causados por diversos fenómenos meteorológicos adversos, de especial afectación en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura.

1. Objeto de la norma

El **Real Decreto-ley 5/2026, de 17 de febrero**, tiene por objeto la **adopción de medidas urgentes** para hacer frente a los daños personales, materiales, económicos y sociales ocasionados por diversos fenómenos meteorológicos adversos, especialmente en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, declaradas zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil.

La norma responde a la necesidad de:

- Mitigar los efectos de inundaciones y borrascas.
- Garantizar la protección de la población afectada.
- Impulsar la recuperación de infraestructuras públicas y privadas.
- Preservar la viabilidad del tejido productivo.
- Reforzar la resiliencia ante eventos climáticos extremos.

2. Qué regula

El Real Decreto-ley articula un conjunto integral y transversal de medidas, estructurado en ocho capítulos, que comprenden:

A) Medidas de apoyo por daños personales y materiales

- Ayudas por fallecimiento, incapacidad, daños en vivienda habitual y enseres.
- Ayudas por desalojos.

- Incremento de cuantías y agilización de tramitación.
- Anticipos a cuenta de hasta el 50%.
- Ayudas a entidades locales con posibilidad de anticipo del 100%.
- Financiación de obras en redes de saneamiento y depuración.

B) Medidas en materia agraria y pesquera

- Ayudas extraordinarias a explotaciones agrarias.
- Compensación por daños no cubiertos por el seguro agrario.
- Incremento del apoyo a primas del seguro agrario (hasta el 70%).
- Medidas de apoyo a flotas pesqueras y acuicultura.
- Restauración de infraestructuras agrarias y comunidades de regantes.

C) Medidas de apoyo a empresas y autónomos

- Ayudas directas a empresas (entre 10.000 € y 150.000 €, según volumen de operaciones).
- Ayuda de 5.000 € para autónomos.
- Exención de tributación de estas ayudas.
- Activación de líneas de avales.
- Inembargabilidad de ayudas.

D) Medidas tributarias

- Exención del IBI 2026 en inmuebles dañados.
- Reducción del IAE.
- Exenciones en tasas (DNI, tráfico, catastro).
- Reducción de índices de rendimiento neto en IRPF para actividades agrarias.

Artículo 24. Reducciones fiscales especiales para las actividades agrarias.

Para las explotaciones y actividades agrarias en las que se hayan producido daños como consecuencia directa de las inundaciones y situaciones catastróficas a que se refiere el presente real decreto-ley y conforme a las previsiones contenidas en el artículo 37.4.1.º del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, la persona titular del Ministerio de Hacienda, a la vista de los informes del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, podrá autorizar, con carácter excepcional, la reducción de los índices de rendimiento neto a los que se refiere la Orden HAC/1425/2025, de 9 de diciembre, por la que se desarrollan para el año 2026 el método de estimación objetiva del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el régimen especial simplificado del Impuesto sobre el Valor Añadido.

▪ **Modificación de la Ley del IRPF para evitar tributación del SMI 2026.**

Artículo 28. Eliminación de la tributación en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de los perceptores del salario mínimo interprofesional.

Con efectos desde 1 de enero de 2026 se modifica la disposición adicional sexagésima primera a la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, que queda redactada de la siguiente forma:

«Disposición adicional sexagésima primera. Deducción por obtención de rendimientos del trabajo.

1. Los contribuyentes con rendimientos íntegros del trabajo, derivados de la prestación efectiva de servicios correspondientes a una relación laboral o estatutaria, inferiores a 20.048,45 euros anuales, siempre que no tengan rentas, excluidas las exentas, distintas de las del trabajo antes referidas, superiores a 6.500 euros, se deducirán la siguiente cuantía:

a) cuando los rendimientos íntegros del trabajo a los que se refiere este apartado sean iguales o inferiores a 17.094 euros anuales: 590,89 euros anuales.

b) cuando los rendimientos íntegros del trabajo a los que se refiere este apartado estén comprendidos entre 17.094 euros anuales y 20.048,45 euros anuales: 590,89 euros menos el resultado de multiplicar por 0,2 la diferencia entre los rendimientos íntegros del trabajo y 17.094 euros anuales.

El importe de la deducción no podrá exceder de la parte de la suma de las cuotas íntegras estatal y autonómica que proporcionalmente corresponda a los rendimientos netos del trabajo a los que se refiere el primer párrafo de este apartado computados para la determinación de las bases liquidables.

Semana del 16 de marzo de 2026

2. El importe de esta deducción se restará de la cuota líquida total del impuesto a que se refiere el artículo 79 de esta ley, una vez practicada la deducción prevista en el artículo 80 de esta ley.»

E) Medidas laborales y de empleo

- Especialidades en ERTE por fuerza mayor.
- Prestaciones por desempleo sin periodo de carencia.
- Cuantía del 70% de la base reguladora.
- Prohibición de despido en empresas beneficiarias de ayudas.
- Subvenciones para contratación de desempleados en obras de reconstrucción.
- Medidas específicas para trabajadores agrarios eventuales.
- Protección específica para empleados de hogar.
- Medidas para cooperativas y economía social.

F) Medidas en Seguridad Social

- Exenciones de cotización.
- Moratorias y aplazamientos.
- Acceso extraordinario al cese de actividad.
- No cómputo de ayudas a efectos del Ingreso Mínimo Vital.

G) Medidas en infraestructuras y dominio público

- Subvenciones a entidades locales para restauración de cauces urbanos.
- Reparación de dominio público hidráulico y marítimo-terrestre.
- Tramitación por procedimiento de emergencia.
- Créditos extraordinarios para infraestructuras estatales de transporte.

H) Protección de consumidores

- Suspensión del cómputo del plazo de desistimiento.
- Posibilidad de resolución o aplazamiento contractual (positivización de la cláusula rebus sic stantibus).
- Exoneración del pago en contratos cuya ejecución resulte imposible para el consumidor afectado.

3. A quién va dirigido

La norma tiene un ámbito subjetivo amplio y se dirige a:

- Personas físicas afectadas por daños personales o en vivienda.
- Autónomos y empresas situadas en municipios afectados.
- Explotaciones agrarias y ganaderas.
- Sector pesquero y acuícola.
- Entidades locales afectadas.
- Trabajadores por cuenta ajena y autónomos.
- Cooperativas y entidades de economía social.
- Consumidores residentes en municipios desalojados o gravemente afectados.
- Administraciones públicas implicadas en la reconstrucción.

El ámbito territorial prioritario comprende municipios de Andalucía y Extremadura, determinados conforme al procedimiento previsto en la norma.

4. Entrada en vigor

El Real Decreto-ley entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, esto es, el **20 de febrero de 2026**, conforme a su disposición final quinta.

Norma en tramitación

AUDIENCIA

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Se somete a audiencia e información pública el Anteproyecto de ley por la que se modifican la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, aprobado por el real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre; y el reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el real decreto 39/1997, de 17 de enero.

Fecha: 17/03/2026

Fuente: web del Ministerio Enlace: [Texto del Anteproyecto](#)

Principales novedades:

1. Más obligaciones sobre salud mental

- Las empresas deberán evaluar y prevenir:
 - El estrés
 - La carga mental
 - Los riesgos psicosociales
- Se incluye la salud mental en los reconocimientos médicos

No es opcional, será obligatorio gestionarlo.

2. Nuevos riesgos: clima y emergencias

- Se deberán tener en cuenta:
 - Las olas de calor, frío extremo, etc.
 - Los fenómenos meteorológicos
- También en desplazamientos al trabajo

Afecta especialmente a trabajos al aire libre.

3. Obligación de prevenir acoso y violencia

- La empresa debe proteger frente a:
 - El acoso laboral
 - El acoso sexual
 - Las conductas a través de medios digitales
- Se refuerzan derechos de los trabajadores

Mayor riesgo de sanciones si no hay protocolos eficaces.

4. Adaptar el trabajo a cada persona

- Habrá que adaptar:
 - Los puestos de trabajo
 - Los equipos de protección
- Especial atención a:
 - trabajadores vulnerables
 - reincorporaciones tras bajas largas

5. Igualdad: género y edad

- Obligatorio tener en cuenta:
 - Las diferencias entre hombres y mujeres

- La edad de los trabajadores
- En evaluación de riesgos y medidas preventivas

6. Evaluación de riesgos más exigente

- Habrá que revisarla:
 - si cambia la organización o el trabajo
- Deberá incluir:
 - riesgos psicosociales
 - factores organizativos
- Se exigirá presencia real en el centro de trabajo

7. Formación más estricta

- Formación:
 - más práctica
 - preferentemente presencial
- Obligatoria repetirla si hay:
 - accidentes
 - fallos en prevención

8. Mayor control de la salud

- Reconocimientos médicos:
 - al inicio
 - periódicos
 - tras bajas largas
- Incluyen salud física y mental

9. Cambios en cómo organizar la prevención

- Más exigencias para:
 - servicios de prevención
- El empresario solo puede asumir la prevención en:
 - empresas muy pequeñas (≤ 10 trabajadores)

10. Más control con autónomos y contratas

- Si trabajan en tu centro:
 - tendrás más obligaciones de control
- Especialmente en actividades peligrosas

11. Más riesgo de sanciones

- Se amplían las infracciones
- No habrá reducción de multas si:
 - el incumplimiento provoca un accidente

Norma en tramitación

AUDIENCIA

CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES. Se somete a audiencia e información pública el Real Decreto por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Fecha: 19/03/2026

Fuente: web del Ministerio Enlace: [Texto del Anteproyecto](#)

Condiciones laborales transparentes y previsibles

1. Objeto y finalidad

- Desarrollo del **art. 8.5¹ del Estatuto de los Trabajadores (ET)**.
- Transposición **parcial** de la Directiva (UE) 2019/1152.
- Finalidad:
 - Reforzar la **transparencia** en la relación laboral.
 - Garantizar la **previsibilidad de las condiciones de trabajo**.
 - Actualizar el régimen de **información al trabajador**.

2. Novedades principales

2.1 Ampliación sustancial del contenido informativo obligatorio (art. 2)

Se amplía de forma muy relevante la información que debe facilitar la empresa:

Nuevos elementos destacados:

- **Algoritmos y sistemas automatizados** que incidan en condiciones laborales (art. 2.2.k).
- **Detalle del salario desglosado** + criterios de variables (incluidos algoritmos).
- Información exhaustiva sobre:
 - Jornada (distribución, irregularidad, preavisos).
 - Vacaciones.
 - Horas extra.
- **Procedimiento de extinción** y preavisos.
- **Convenio colectivo** (identificación completa y código).
- **Sistema de Seguridad Social y mejoras voluntarias**.
- **Planes de igualdad y conciliación**.
- **Derecho a formación**.
- **ETT: identificación empresa usuaria**.

¹ Artículo 8. Forma del contrato.

5. Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

Semana del 16 de marzo de 2026

Supone un cambio cualitativo respecto al régimen anterior (RD 1659/1998), claramente más limitado.

2.2 Refuerzo de la previsibilidad del trabajo

- Obligación de informar:
 - Distribución irregular de jornada.
 - Horas/días de referencia.
 - **Preavisos mínimos de activación/cancelación de tareas.**
- Conexión directa con:
 - **Art. 30 ET (ocupación efectiva)** → desarrollado en art. 8 del RD.

2.3 Nueva protección frente a cancelaciones de trabajo (art. 8)

- Se considera situación de art. 30 ET:
 - Cancelación de tarea **sin preaviso suficiente.**
- Consecuencia:
 - **Derecho al salario** pese a no prestar servicios.

Novedad relevante en trabajos con disponibilidad o llamamiento.

2.4 Regulación expresa del trabajo en el extranjero (art. 3)

Nueva obligación de información adicional:

- País de destino.
- Moneda salarial.
- Compensaciones.
- Repatriación.
- En desplazamientos UE:
 - Condiciones del país de acogida.
 - Web oficial.

2.5 Regulación específica del trabajo en la pesca (arts. 9-11)

- Obligación de **contrato escrito siempre.**
- Contenido mínimo muy detallado.
- Derecho a asesoramiento previo.
- Contrato disponible a bordo.

Transposición paralela de Directiva (UE) 2017/159.

2.6 Refuerzo formal y probatorio

- Información:
 - En papel o formato electrónico.
 - Con obligación empresarial de acreditar entrega.

3. Modificaciones del ordenamiento

Sustitución normativa completa

- **Derogación íntegra del RD 1659/1998** (disp. derogatoria única).

Desarrollo del ET

- Desarrollo directo del:
 - **Art. 8.5 ET** (información al trabajador).
 - Conexión con:
 - Art. 8 ET (contratación).
 - Art. 30 ET (ocupación efectiva).

No modifica formalmente el ET, pero **altera profundamente su aplicación práctica.**

4. Entrada en vigor

- **Al día siguiente de su publicación en el BOE** (Disp. final cuarta).

5. Régimen transitorio

Disposición transitoria única

Aplicación a relaciones vigentes:

- A solicitud del trabajador:
 - La empresa debe facilitar información en **15 días hábiles**.
- Incluye:
 - Información general (art. 2).
 - Información internacional (art. 3).
 - Modificaciones previas (art. 4).
- Para modificaciones posteriores:
 - Aplicación inmediata conforme art. 6.3.

Régimen claramente **pro trabajador y de aplicación retroactiva limitada**.

Sentencia

ACCESO AL INCENTIVO

RETRIBUCIÓN VARIABLE. El Tribunal Supremo declara discriminatorio excluir la IT por enfermedad común del cómputo mínimo de permanencia para acceder al variable, pero avala su prorrateo por tiempo efectivamente trabajado

La IT por enfermedad común no puede excluir el cómputo necesario para superar el umbral mínimo de permanencia o asistencia que abre el derecho al variable, porque eso convierte la enfermedad en un factor de exclusión y vulnera la Ley 15/2022. Pero, una vez reconocido el derecho a participar en el sistema, sí cabe abonar la prima en proporción al tiempo efectivamente trabajado, siempre que los objetivos individuales anuales se ajusten en la misma proporción.

Fecha: 12/02/2026

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 12/02/2026](#)

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo declara discriminatorio excluir la IT por enfermedad común del cómputo mínimo de permanencia exigido para acceder al sistema de retribución variable, por vulnerar la Ley 15/2022 al utilizar el estado de salud como criterio de exclusión.

No obstante, avala que el importe del variable se abone de forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado, al tratarse de periodos de suspensión del contrato (arts. 45.1.c) y 45.2 ET), siempre que los objetivos individuales se ajusten proporcionalmente.

La sentencia fija así el siguiente criterio: no es lícito impedir el acceso al incentivo por IT, pero sí reducir su cuantía en función del tiempo real de prestación de servicios.

HECHOS

- La sentencia resuelve un recurso de casación interpuesto por la Confederación Intersindical Galega (CIG) contra la sentencia de la Audiencia Nacional de 16 de septiembre de 2024, que había desestimado íntegramente la demanda de impugnación del convenio colectivo de Mercadona 2024-2028. El objeto del recurso **era revisar la validez de tres bloques del convenio:** la cláusula sobre aplazamiento del permiso parental, **la regulación de la prima general por objetivos** y permanencia y la atribución de competencias al comité intercentros.
- En lo que aquí interesa, la empresa había pactado en el art. 31.c) del convenio **una prima variable anual condicionada a varios requisitos:** tener objetivos personales anuales, superar la entrevista de valoración y haber trabajado entre tres y doce meses en el año evaluado. El propio convenio preveía que la prima se percibiría proporcionalmente a los periodos efectivamente trabajados. Además, consideraba como “tiempo de trabajo” ciertos supuestos de ausencia —permisos de nacimiento, riesgo durante el embarazo, cuidado del lactante, IT derivada de accidente de trabajo y permisos retribuidos—, pero excluía los procesos de IT por enfermedad común, salvo que no superasen 30 días naturales al año; si se rebasaba ese umbral, dejaba de computar la totalidad de esas ausencias.
- El sindicato recurrente sostuvo que esa regulación utilizaba la enfermedad como factor de diferenciación para reconocer o negar el acceso al incentivo, en contra de la Ley 15/2022, y que además introducía un trato desigual respecto de otras situaciones suspensivas sí computables. La Audiencia Nacional, sin embargo, había entendido que la IT suspende el contrato y que la prima estaba ligada tanto a objetivos como a permanencia, por lo que validó la cláusula.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo estima parcialmente el recurso, casa en parte la sentencia de la Audiencia Nacional **y declara nulo el art. 31.c) del convenio exclusivamente en cuanto no computa los periodos de IT por contingencias comunes para alcanzar el periodo mínimo de permanencia de tres meses que da acceso a la prima. Mantiene, en cambio, la validez de la regla de cobro proporcional** de la prima en función del tiempo efectivamente trabajado.

Por tanto, la Sala distingue dos planos:

- Primero, la “llave de acceso” al incentivo. Aquí **declara ilícito que la IT por enfermedad común no compute para llegar al mínimo de tres meses**, porque ello convierte el estado de salud en criterio de exclusión del derecho a participar en el sistema variable.
- Segundo, la cuantificación del incentivo una vez franqueado el acceso. En este punto **considera lícito que la prima se abone en proporción al tiempo efectivamente trabajado**, excluyendo los periodos de suspensión del contrato por IT, siempre que los objetivos individuales anuales se reduzcan también proporcionalmente al tiempo real de prestación de servicios.

No se trata de un recurso de casación para la unificación de doctrina, de modo que no fija doctrina unificadora en sentido técnico, aunque sí contiene un criterio muy claro y relevante para la negociación colectiva y la litigación futura.

Fundamentos jurídicos de la decisión

La importancia de la sentencia está en la **distinción entre una cláusula de permanencia/asistencia y una cláusula de proporcionalidad salarial**.

- La Sala parte de que, tras la entrada en vigor de la Ley 15/2022, la enfermedad o condición de salud **es causa protegida frente a la discriminación**. Desde esa premisa, afirma que no es lo mismo privar del incentivo por no superar un umbral mínimo de permanencia debido a bajas por IT, que ajustar la cuantía de un concepto salarial de devengo anual al tiempo efectivamente trabajado.
- En relación con la proporcionalidad**, el Supremo recuerda que la IT es causa de suspensión del contrato. Durante esa suspensión cesan recíprocamente las obligaciones básicas de trabajar y remunerar salario; por ello, no es discriminatorio que un complemento salarial de devengo superior al mes —como esta prima anual— se reduzca proporcionalmente a los periodos en que no hubo prestación de servicios. Eso alcanza también a los conceptos salariales supramensuales. Ahora bien, la Sala añade una exigencia decisiva: si se reduce el periodo computable, también deben reducirse proporcionalmente los objetivos o parámetros de rendimiento fijados con carácter anual. De lo contrario, la proporcionalidad sería aparente y no real.
- En cambio, **cuando el convenio convierte la ausencia por enfermedad en un obstáculo para alcanzar la permanencia mínima de tres meses, ya no estamos ante una mera prorrata de salario por tiempo trabajado**, sino ante un requisito objetivo de acceso que sanciona la enfermedad con la pérdida del derecho mismo. Y ahí la Sala considera que, tras la Ley 15/2022, la exclusión de la IT del cómputo de permanencia o asistencia es ilícita por discriminatoria, salvo supuestos excepcionalmente justificados.
- La sentencia añade además que **no toda diferencia de trato entre contingencias comunes y profesionales es por sí sola ilícita**, porque la legislación laboral y de Seguridad Social ya prevé regímenes distintos en múltiples aspectos. Tampoco ve arbitrario que el convenio proteja específicamente permisos vinculados a maternidad, nacimiento o conciliación, por su función compensatoria y de igualdad de género. Lo que sí rechaza es usar la enfermedad común para cerrar el acceso al variable.

Sentencia

ACCESO

RETRIBUCIÓN VARIABLE. El Tribunal Supremo anula las cláusulas que supeditaban el bonus a no haber sido sancionado y rechaza que la empresa pueda modular discrecionalmente la retribución variable.

El Alto Tribunal refuerza los límites al poder empresarial en materia de incentivos, prohibiendo tanto su uso como mecanismo sancionador encubierto como su modulación basada en criterios indeterminados o discrecionales

Fecha: 17/02/2026

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 17/02/2026](#)

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo (STS 165/2026, de 17 de febrero) declara **nulo condicionar el cobro del bonus a la inexistencia de sanciones disciplinarias**, al considerarlo una **sanción encubierta y una multa de haber prohibida**. Asimismo, rechaza los sistemas de retribución variable que permiten a la empresa **modular discrecionalmente el incentivo mediante criterios genéricos o indeterminados**, por dejar su cuantificación al arbitrio empresarial.

La sentencia refuerza la exigencia de que los planes de bonus se basen en **criterios objetivos, transparentes y previamente definidos**, consolidando límites claros al diseño empresarial de la retribución variable.

HECHOS

La sentencia resuelve un **recurso de casación** interpuesto por CaixaBank, S.A. contra la sentencia de la Audiencia Nacional de 10 de junio de 2024, recaída en procedimiento de conflicto colectivo, promovido por FeSMC-UGT y al que se adhirieron otros sindicatos. El conflicto afectaba a todas las personas trabajadoras de CaixaBank sometidas a sistemas de retribución variable ligados a “retos” o campañas comerciales fijados unilateralmente por la empresa para 2022 y 2023.

La demanda sindical impugnó **dos bloques de cláusulas de esos planes de incentivos**:

- Primero, las que preveían que **no se devengaría** o no se abonaría la remuneración variable cuando existieran **“incumplimientos normativos de carácter general que tengan un carácter sustancial”**, acompañadas de una nota aclaratoria según la cual la omisión normativa debía ser calificada por RR. HH. como infracción grave o muy grave y, si la notificación de la sanción caía dentro del período de devengo, ello implicaba el no pago del variable.
- Segundo, **la cláusula que facultaba al Director de Área de Negocio (DAN)** para que, “en la valoración final”, pudiera aplicar ajustes sobre el bonus calculado hasta un +/- 15%, e incluso superiores en casos excepcionales. La empresa justificaba esa modulación por referencia al cumplimiento de normas de conducta, reclamaciones de clientes y encuestas de calidad.

Por tanto, **el objeto del recurso de casación era doble**:

1. **Determinar si la pérdida del variable por sanciones disciplinarias** notificadas durante el período de devengo constituía una condición válida del incentivo o, por el contrario, una sanción encubierta y una multa de haber.

Semana del 16 de marzo de 2026

2. Determinar si la cláusula que permitía al DAN ajustar el bonus dentro de un margen del 15% o superior respetaba la legalidad o dejaba la cuantificación del incentivo al arbitrio empresarial.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo **desestima íntegramente el recurso de casación de CaixaBank**, confirma la sentencia de la Audiencia Nacional y declara firme la nulidad de ambas cláusulas. En consecuencia:

- **mantiene la nulidad de la previsión que condicionaba el cobro del variable a la inexistencia de sanciones disciplinarias** graves o muy graves notificadas durante el período de devengo;
- **mantiene la nulidad de la cláusula que permitía al DAN ajustar el bonus en un +/- 15%** y sin límite en “casos excepcionales”;
- **confirma el derecho de las personas trabajadoras afectadas a percibir las diferencias retributivas que se hubieran dejado de abonar por aplicación de tales cláusulas.**

La sentencia no se formula expresamente como sentencia de fijación de doctrina en los términos del recurso de unificación, porque estamos ante un recurso de casación ordinario en conflicto colectivo. **No obstante, sí consolida y proyecta doctrina jurisprudencial muy relevante sobre dos ideas:**

- a) la empresa no puede convertir la retribución variable en una sanción adicional por vía indirecta; y
- b) la fijación de objetivos y criterios de cobro del bonus no puede quedar al arbitrio unilateral del empleador.

Fundamentos jurídicos: por qué llega el Tribunal a ese fallo

A. La cláusula que priva del bonus por sanciones disciplinarias es contraria a derecho

El Supremo parte de que, aunque el plan de incentivos haya sido creado **unilateralmente por la empresa y mejore las condiciones ordinarias**, ello no permite eludir normas imperativas del ordenamiento laboral, especialmente las relativas al régimen disciplinario.

La Sala rechaza la tesis empresarial de que no se trataría de privar de una cuantía ya devengada, sino **simplemente de impedir su nacimiento**. Para el Tribunal, cuando la persona trabajadora ha desarrollado normalmente su actividad dentro del grupo o equipo y cumple los restantes requisitos del plan, excluirla del bonus por el mero hecho de haber sido sancionada durante el período evaluado supone realmente una **consecuencia desfavorable añadida a los mismos hechos ya castigados**.

A partir de ahí, el Supremo razona que estamos ante:

- **una sanción encubierta;**
- una medida **carente de tipicidad**, porque esa consecuencia no está prevista como sanción en el convenio;
- una sanción impuesta sin seguir el procedimiento disciplinario correspondiente para esa concreta consecuencia;
- y, en la práctica, una multa de haber, prohibida por el Estatuto de los Trabajadores.

La Sala subraya además que las empresas no pueden articular unilateralmente un régimen disciplinario propio, ni siquiera bajo la forma de condiciones de acceso a mejoras retributivas. También diferencia este caso de otros supuestos en los que realmente no hay devengo salarial, como el salario correspondiente al tiempo no trabajado por retrasos injustificados o ausencias imputables a la persona trabajadora. Aquí, por el contrario, no se discute que los afectados prestaron servicios con normalidad y que la exclusión deriva de una sanción disciplinaria previa o concurrente, no de la falta de trabajo.

B. La modulación del bonus por el DAN incurre en arbitrariedad empresarial

Respecto de la segunda cláusula, el Tribunal precisa que la empresa puede diseñar planes de incentivos y fijar objetivos, incluso colectivos, pero **debe hacerlo con criterios claros, objetivos, transparentes y predecibles**.

La cláusula enjuiciada permitía al DAN aplicar ajustes del bonus de hasta el 15%, e incluso superiores en supuestos “excepcionales”, pero **no establecía criterios concretos ni determinables** para aplicar esa

Semana del 16 de marzo de 2026

corrección, ni definía qué debía entenderse por excepcionalidad, ni fijaba límite máximo alguno para tales casos. El Supremo la califica, en esencia, como una previsión basada en **referencias genéricas, parcas, indeterminadas e insuficientes**.

Por ello concluye que el importe final del bonus **quedaba al arbitrio de la empresa**, en contra del artículo 1256 del Código Civil. Y añade que el problema no era de falta de información formal al trabajador sobre la existencia del incentivo, **sino de indefinición material de las reglas de valoración**: la plantilla conocía que podía haber un ajuste, **pero no conocía cómo, cuándo, con qué parámetros ni hasta dónde podía aplicarse razonablemente**.

El Tribunal rechaza asimismo el argumento empresarial de que los eventuales abusos pudieran corregirse caso por caso en reclamaciones individuales. La controversia no versaba sobre decisiones concretas del DAN, sino sobre la validez abstracta de la cláusula, y una cláusula que habilita una modulación sin criterios objetivos ya nace viciada.

Sentencia del TSJUE

Una asociación católica no puede despedir a una trabajadora por el mero hecho de que esta haya abandonado la Iglesia Católica

Ese despido presupone, entre otras cosas, que, atendiendo a la naturaleza de las actividades desarrolladas, el requisito de no abandonar dicha Iglesia sea esencial, legítimo y justificado

Fecha: 17/03/2026

Fuente: web del TSJUE

Enlace: [Sentencia y conclusiones asunto C-258/24](#)

En su sentencia de hoy, el Tribunal de Justicia precisa de qué modo ha de garantizarse el justo equilibrio entre, por un lado, los intereses de un empresario, cuya ética se basa en la religión, de que no se pongan en entredicho su ética y su derecho a la autonomía y, por otro, los intereses de los trabajadores en no ser discriminados por su religión. El Derecho de la Unión reconoce a cada Estado miembro un margen de apreciación en el marco de esta ponderación. Si bien los órganos jurisdiccionales nacionales deben, en principio, abstenerse de apreciar la legitimidad de la propia ética de la iglesia o de la organización de que se trate, corresponde a esos órganos jurisdiccionales, y no a la iglesia o a la organización en cuestión, determinar si un requisito profesional es, por la naturaleza de las actividades de que se trate o por el contexto en que estas se desarrollen, esencial, legítimo y justificado respecto de esa ética. En el presente asunto, el Tribunal de Justicia considera que una asociación católica como la asociación alemana Katholische Schwangerschaftsberatung (asociación católica de asesoramiento en materia de embarazo) no puede, en principio, despedir a una trabajadora católica por el mero hecho de haber abandonado la Iglesia Católica, cuando, entre otras cosas, esa asociación emplea a personas no católicas para desarrollar la misma actividad. En efecto, en una situación así, el abandono por sí solo no parece poner en entredicho la ética o el derecho a la autonomía de la asociación. No obstante, corresponde en última instancia al Tribunal Supremo de lo Laboral alemán apreciar este extremo en el presente asunto.

Katholische Schwangerschaftsberatung es una asociación de la Iglesia Católica alemana que asesora a mujeres embarazadas. La asociación exige que todos sus trabajadores respeten las directrices de la Iglesia Católica, según las cuales todo asesoramiento en materia de embarazo tendrá como objetivo proteger la vida del concebido no nacido y, por lo tanto, ha de inspirarse en el propósito de promover que la mujer embarazada siga adelante con su embarazo y acepte a su hijo.

Cuando una de sus asesoras, perteneciente a la Iglesia Católica, abandonó² dicha Iglesia, ³Katholische Schwangerschaftsberatung la despidió por este mismo motivo. En efecto, según el Derecho canónico aplicable, abandonar la Iglesia Católica se considera un incumplimiento grave de las obligaciones de lealtad.

La asesora en cuestión había fundamentado su abandono en el hecho de que la diócesis de Limburgo, además del impuesto eclesiástico, recaudaba una contribución eclesiástica adicional de las personas católicas que, como ella, están casadas, mediante un matrimonio interconfesional, con un cónyuge que dispone de ingresos elevados. Por otra parte, esta asociación también empleaba, en el mismo servicio de asesoramiento, a trabajadores que no pertenecían a la Iglesia Católica, que no estaban sujetos al mismo

² Mediante declaración ante la autoridad municipal competente. Esta solo informa de ella a la Iglesia Católica y al empresario para que este pueda tenerlo en cuenta al calcular la remuneración del trabajador.

³ Y se negó a reincorporarse a ella.

Semana del 16 de marzo de 2026

requisito de lealtad y, por lo tanto, no corrían el riesgo de ser despedidos por ese mismo motivo. Así pues, la asesora impugnó su despido ante los órganos jurisdiccionales alemanes.

El Tribunal Supremo de lo Laboral, al estimar que el despido de la asesora constituye una diferencia de trato directamente basada en la religión, tiene dudas sobre la posibilidad de justificar esa diferencia de trato. Por consiguiente, solicitó al Tribunal de Justicia que interpretara las normas de la Unión sobre igualdad de trato en materia de empleo y de ocupación, ⁴en relación con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.⁵

El Tribunal de Justicia responde que **el Derecho de la Unión se opone** a una normativa nacional en virtud de la cual una organización privada, cuya ética se basa en una religión, puede **exigir a un trabajador** que pertenece a una determinada iglesia que practica esa religión que **no abandone esa iglesia** durante la relación laboral **so pena de despido**, ⁶ cuando

– dicha organización emplea a otras personas para ejercer las mismas funciones que el trabajador en cuestión, sin exigir su pertenencia a esa misma iglesia, y

– ese trabajador no realiza actividades hostiles públicamente perceptibles contra la iglesia de que se trata,

si, habida cuenta de la naturaleza de las actividades profesionales de ese trabajador o del contexto en el que estas se desarrollan, dichos requisitos profesionales no son esenciales, legítimos y justificados respecto de la ética de la citada organización.

Aunque en el presente asunto esta apreciación corresponde al Tribunal Supremo de lo Laboral, el Tribunal de Justicia le proporciona una serie de indicaciones.

Según el Tribunal de Justicia, **el requisito objeto del litigio no resulta particularmente «esencial»** para la actividad de asesor en materia de embarazo. En efecto, Katholische Schwangerschaftsberatung ha confiado puestos de esa naturaleza a trabajadores que no pertenecen a la Iglesia Católica. Esto tiende a demostrar que la propia asociación considera que la pertenencia a dicha Iglesia no es necesaria, sino que basta con que sus asesores se comprometan a respetar sus directrices en la materia.

Además, **la asesora** justificó su abandono por el hecho de que se le cobraba una contribución eclesiástica adicional, a la que estaba sujeta porque su marido no era católico y disponía de ingresos elevados. Mediante este abandono, ella **no se distanció ni se desvió de los preceptos y de los valores fundamentales de la Iglesia Católica**. Además, no hay constancia de que la asesora haya dejado de estar dispuesta a cumplir esas directrices, que se comprometió a respetar en su contrato de trabajo.

En cualquier caso, corresponde a Katholische Schwangerschaftsberatung demostrar que el riesgo alegado de vulneración de su ética o de su derecho a la autonomía es probable y grave, de modo que el establecimiento de ese requisito resulte ser necesario y proporcionado.

⁴ [Directiva 2000/78/CE](#) del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

⁵ En concreto, el derecho fundamental a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión y la prohibición de toda discriminación por razón de religión.

⁶ O que, con el fin de dar continuidad a la relación laboral, se reincorpore a esa iglesia tras haberla abandonado

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. INSTALACIONES ACUÁTICAS. Resolución de 16 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 2 de marzo de 2026, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas. ([BOE 20/03/2026](#))

ESTATAL. PASTAS, PAPEL Y CARTÓN. Resolución de 25 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de aprobación de tablas salariales para el año 2026 del Convenio colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón. ([BOE 12/03/2026](#))

ESTATAL. INSTALACIONES ACUÁTICAS. Resolución de 2 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas.. ([BOE 12/03/2026](#))

ESTATAL. MARRICONERÍA. Resolución de 2 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación de los anexos I y III del Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.. ([BOE 12/03/2026](#))

ESTATAL. OBRAS AUDIOVISUALES. Resolución de 6 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de actualización de las tablas salariales para el año 2026 del III Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan servicios en las mismas. ([BOE 18/03/2026](#))

ESTATAL. INDUSTRIA TEXTIL. Resolución de 6 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de incremento salarial para el año 2026 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección para los años de 2024 a 2026. ([BOE 18/03/2026](#))

ESTATAL. CONSERVAS. Resolución de 6 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo por el que se aprueban las tablas salariales definitivas para el año 2025 del Convenio colectivo estatal del sector de conservas, semiconservas y salazones de pescados y mariscos. ([BOE 18/03/2026](#))

ESTATAL. FABRICANTES DE YESO. Resolución de 6 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, cales y sus prefabricados. ([BOE 18/03/2026](#))

ESTATAL. INDUSTRIA LÁCTEA. Resolución de 6 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados.. ([BOE 18/03/2026](#))

CATALUNYA. ENSENYAMENT PRIVAT Correcció d'errades a la Resolució EMT/286/2026, de 2 de febrer, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial del Conveni col·lectiu autonòmic de l'ensenyament privat de Catalunya sostingut totalment o parcialment amb fons públics (codi de conveni núm. 79000575011994) (DOGC núm. 9603, de 12.2.2026). ([DOGC 13/03/2026](#))

CATALUNYA. ACCIÓ SOCIAL. Resolució EMT/621/2026, de 4 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2013-2018 (codi núm. 79002575012007). ([DOGC 13/03/2026](#))

CATALUNYA. COMERÇ DE MOBLES. Resolució EMT/636/2026, de 9 de febrer, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de mobles de Catalunya 2025-2027 (codi de conveni 79001695012000). ([DOGC 13/03/2026](#))

Semana del 16 de marzo de 2026

GRANADA. DESPACHOS. CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE GRANADA DE OFICINAS Y DESPACHOS ([BOCM 18/03/2026](#))

GRANADA. INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA. ACUERDO SOBRE CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE GRANADA Y SU PROVINCIA ([BOCM 12/03/2026](#))

ALMERÍA. SECTOR TEXTIL. Convenio colectivo provincial del sector del comercio textil con código de convenio 04000115011982. ([BOPM 09/03/2026](#))

CÓRDOBA. PANIFICADORAS. Actualización de las Tablas Salariales para el año 2025 del Convenio Colectivo de las Industrias Panificadoras de la Provincia de Córdoba. ([BOPC 10/03/2026](#))

CÓRDOBA. SECTOR AGRÍCOLA. Acuerdo de actualización de las Tablas Salariales para el año 2026 del Convenio Colectivo del Sector Agrícola de la Provincia de Córdoba. ([BOPC 10/03/2026](#))

BARCELONA. METAL. Conveni col·lectiu de treball del Sector de Comerç del Metall de la província de Barcelona pels anys 2025-2027 (versió en català i castellà). ([BOPB 18/03/2026](#))

BARCELONA. CONSTRUCCIÓ. Acord parcial relatiu a les taules salarials per a l'any 2025 del conveni col·lectiu de treball del sector de la Construcció i Obres Públiques de la província de Barcelona. ([BOPB 17/03/2026](#))

BARCELONA. CONSTRUCCIÓ. Acord parcial relatiu a les taules salarials per a l'any 2026 del conveni col·lectiu de treball del sector de la Construcció i Obres Públiques de la província de Barcelona. ([BOPB 17/03/2026](#))

TARRAGONA. TRANSPORT DE MERCADERIES. Taules salarials del Conveni col·lectiu de treball del sector Transport de Mercaderies per carretera i logística de la província de Tarragona, per a l'any 2026. Codi conv. 43001325011994. ([BOPT 16/03/2026](#))