

BNYA PUBLICACIONES

OCTUBRE 2025

MENOR SALARIO NETO SIN MAYOR PENSIÓN. EL MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL Y CÓMO AFECTARÁ A LAS NÓMINAS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2026

Tema del mes

David Blanco Blanco

Comentario de Jurisprudencia

Jorge Vidal Aparicio



Navarro & Asociados
Abogados

www.bnnyea.es



1

Pag. 4

Tema del mes

Menor salario neto sin mayor pensión. El mecanismo de equidad intergeneracional y cómo afectará a las nóminas a partir del 1 de enero de 2026

2

Pag. 8

Noticias de actualidad

3

Pag. 14

Comentario de Jurisprudencia

La Audiencia Nacional resuelve que el permiso parental de 8 semanas no es retribuido

4

Pag. 18

Sentencias de interés

5

Pag. 24

BNYA agenda



David Blanco Blanco
Abogado BNYA
Valencia

TEMA DEL MES

Menor salario neto sin mayor pensión. El mecanismo de equidad intergeneracional y cómo afectará a las nóminas a partir del 1 de enero de 2026



El próximo 1 de enero de 2026 entrará en vigor una nueva modificación relevante en la gestión de costes laborales y nóminas empresariales. El Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) experimentará su cuarto incremento progresivo desde su entrada en vigor en 2023, elevándose del actual 0,80% al 0,90% sobre la base de cotización por contingencias comunes. Para las empresas españolas, esto supone no solo un incremento en los costes de personal, sino también nuevas obligaciones en materia de comunicación, gestión administrativa y planificación presupuestaria.

El MEI se encuentra regulado en el artículo 127 bis del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, introducido por el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo. Este mecanismo sustituye al antiguo Factor de Sostenibilidad y constituye una cotización finalista destinada a nutrir el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, con el objetivo declarado de *“preservar el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social a largo plazo”*.

La disposición transitoria cuadragésima tercera de la LGSS establece su aplicación gradual desde 2023 hasta 2050, con incrementos progresivos anuales. Resulta fundamental subrayar que el artículo 127 bis.2 establece de forma taxativa que esta cotización adicional no podrá ser objeto de bonificación, reducción, exención o deducción alguna, salvo las excepciones contempladas para trabajadores del sector marítimo-pesquero.

En consecuencia, a partir del 1 de enero de 2026, la distribución del MEI será la siguiente:

- ▶ Para la empresa: 0,75% de la base de cotización.
- ▶ Para el trabajador: 0,15% de la base de cotización.



Esta estructura mantiene el criterio de proporcionalidad establecido en la normativa, donde la empresa asume aproximadamente el 83% de la carga total, mientras que el trabajador soporta el 17% restante.

La previsibilidad financiera es uno de los puntos esenciales para una adecuada gestión empresarial. Así pues, el calendario de incrementos futuros establecido normativamente es el siguiente:

- ▶ 2027: MEI total del 1,0% (empresa 0,83% / trabajador 0,17%).
- ▶ 2028: MEI total del 1,1% (empresa 0,92% / trabajador 0,18%).
- ▶ 2029-2050: MEI total del 1,2% (empresa 1,0% / trabajador 0,2%).

Esta progresión debe integrarse en las proyecciones presupuestarias plurianuales, especialmente relevante para empresas que elaboran planes estratégicos a medio y largo plazo o que deben presentar presupuestos ante órganos de administración o inversores.

El MEI se aplica en todos los regímenes de la Seguridad Social donde existe obligación de cotizar por la contin-

gencia de jubilación. Destacando que, aquellas empresas cuyos titulares son autónomos y que cuentan con empleados asalariados deben considerar una doble afectación: por un lado, como autónomo del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) asumirán íntegramente el porcentaje del MEI aplicable; por otro, como empleadores, deberán asumir el 0,75% correspondiente por cada trabajador contratado.

Como toda regulación normativa cuenta con ciertas excepciones.

En primer lugar, el MEI no se aplica a las cotizaciones correspondientes a prácticas formativas o prácticas académicas externas. Esta excepción resulta especialmente relevante para empresas que mantienen convenios de colaboración con centros educativos.

Del mismo modo, tampoco será de aplicación a los trabajadores que han alcanzado la edad de jubilación, debido a que estos ya están exentos de cotizar por la contingencia de jubilación.

Sin embargo, cabe destacar que, a pesar de que los contratos de formación en alternancia disfrutan de una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, el MEI no es

bonificable, con lo que deberá abonarse íntegramente por la parte proporcional correspondiente a la empresa.

El aspecto más relevante a la par que controvertido desde la perspectiva del trabajador y que puede generar consultas frecuentes a los departamentos de Recursos Humanos, es que el MEI constituye una cotización finalista no computable a efectos de prestaciones.

Lo que significa que no incrementa la base reguladora de la pensión de jubilación y no genera derechos adicionales en prestaciones futuras. Siendo que su única finalidad es dotar el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

Lo que se traduce en un esfuerzo añadido tanto para la empresa como para el trabajador que tiene como resultado un menor salario neto y que no tendrá efecto alguno en sus remuneraciones futuras.

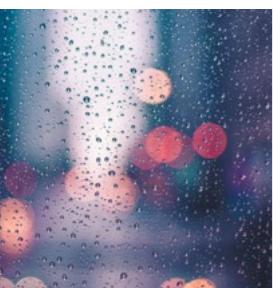
Las empresas deben asegurar que sus sistemas de gestión de nóminas estén correctamente actualizados para reflejar el incremento del MEI a partir de enero de 2026. En el recibo salarial, el MEI debe aparecer identificado en el apartado de "Contingencias Comunes - MEI".

Aunque el incremento pueda parecer modesto en términos relativos, su efecto acumulado junto con otras medidas (incremento del Salario Mínimo Interprofesional, cotización de solidaridad para salarios altos, posible reducción de jornada...) genera un impacto significativo en la estructura de costes laborales.

Las empresas intensivas en mano de obra, con márgenes operativos ajustados o que operan en mercados altamente competitivos, deben anticipar este incremento en sus políticas de precios, productividad y gestión de plantilla para mantener su viabilidad económica.

Como conclusión, hay que tener en cuenta que el incremento del MEI a partir del 1 de enero de 2026 representa un elemento más en el complejo panorama de la gestión laboral y de costes en España. Aunque individualmente el impacto pueda parecer moderado, su carácter acumulativo y progresivo hasta 2029, junto con otras medidas normativas concurrentes, obliga a las empresas a mantener una gestión proactiva, anticipativa y rigurosa de sus costes de personal.

NOTICIAS DE ACTUALIDAD



[1]

EL GOBIERNO PROPONE AMPLIAR HASTA 10 DÍAS EL PERMISO RETRIBUIDO POR FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR CERCANO

El Ministerio de Trabajo y Economía Social, ha anunciado que presentará en los próximos días un real decreto-ley para modificar el Estatuto de los Trabajadores con el fin de ampliar el permiso retribuido por fallecimiento de un cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad hasta un máximo de diez días. Actualmente, la normativa vigente establece un permiso de dos días naturales que puede extenderse a cuatro en caso de desplazamiento.

La iniciativa forma parte de la estrategia gubernamental de reforzar los derechos vinculados a la conciliación, el duelo y la atención a los cuidados paliativos, ya que junto a este permiso se prevé la creación de otro específico para acompañar a personas en cuidados paliativos. Aunque la propuesta ya cuenta con el desarrollo técnico del borrador normativo, su aprobación debe superarse mediante trámite parlamentario, donde el Gobierno deberá negociar con los agentes sociales y la representación de las empresas. En este sentido, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) ya ha manifestado reservas sobre el impacto que la medida podría tener en la operativa empresarial y en la productividad.

El Consejo de Ministros aprobó el pasado 30 de septiembre de 2025 la tramitación urgente del proyecto del Real Decreto destinado a regular el registro horario en España, cumpliendo así con el mandato contenido en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores y reforzando el control del tiempo de trabajo y de las horas extraordinarias.

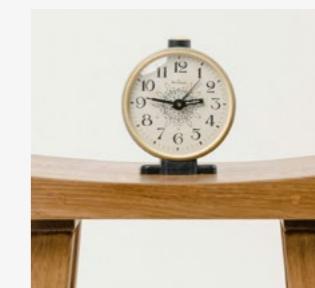
La futura norma establecerá los criterios técnicos que deberán reunir los sistemas de registro de jornada, garantizando su fiabilidad, accesibilidad y trazabilidad, así como la conservación de los datos y su disponibilidad para las personas trabajadoras, sus representantes y la Inspección de Trabajo. El objetivo del Ejecutivo es dotar de seguridad jurídica a una obligación general vigente desde 2019 y homogeneizar las herramientas de control horario, promoviendo la implantación de modelos digitales que impidan alteraciones, manipulaciones o registros ficticios.

De acuerdo con la información difundida por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el nuevo reglamento precisará los medios admisibles de registro, la forma en que deben conservarse los datos y el modo de acceso a los mismos, previendo un sistema remoto y centralizado que refuerce la transparencia en el tiempo de trabajo. La medida pretende, además, facilitar la labor inspectora y garantizar el derecho de las personas trabajadoras a conocer su jornada efectiva, en consonancia con la reciente intensificación de actuaciones en materia de tiempo de trabajo y desconexión digital.

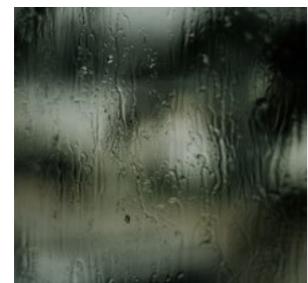
El anuncio constituye un aviso relevante para las empresas, que deberán revisar sus sistemas actuales y anticipar la transición hacia plataformas electrónicas que cumplan los nuevos estándares de verificación y almacenamiento.

[2]

EL GOBIERNO APRUEBA LA TRAMITACIÓN URGENTE DEL PROYECTO DE REAL DECRETO SOBRE REGISTRO HORARIO



[3]

**SE PRORROGAN
LAS MEDIDAS
EXCEPCIONALES EN
MATERIA LABORAL Y
DE SEGURIDAD SOCIAL
TRAS LA DANA DE 2024**

El Real Decreto-ley 12/2025, en vigor desde el 30 de octubre, incorpora una nueva fase de medidas excepcionales en materia laboral y de Seguridad Social vinculadas a la DANA de finales de octubre y principios de noviembre de 2024. Su finalidad es clara: sostener el empleo y evitar el cierre definitivo de la actividad en las zonas más afectadas mediante la ampliación de los instrumentos de apoyo económico ya desplegados en 2024.

Entre las medidas adoptadas, se prorroga el mecanismo extraordinario de aplazamiento en el pago de las cuotas a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, inicialmente previsto en el artículo 19 del Real Decreto-ley 6/2024. Podrán beneficiarse de esta medida tanto las empresas como los trabajadores por cuenta propia cuyos períodos de cotización se devenguen entre noviembre de 2025 y febrero de 2026. Se trata de un aplazamiento, no de una condonación, que mantiene las condiciones excepcionales establecidas el pasado año: tipo de interés reducido, calendario de devolución flexible y posibilidad de unificación de resoluciones cuando el sujeto ya tenga un aplazamiento previo, ampliándose automáticamente el plan de amortización en cuatro meses por cada mensualidad adicional diferida.

Por otra parte, se prorroga la prestación extraordinaria por cese de actividad dirigida a las personas

trabajadoras autónomas directamente afectadas por la DANA. Esta medida, regulada en el artículo 10 del nuevo Real Decreto-ley, prolonga la cobertura ya establecida en el artículo 24 del Real Decreto-ley 6/2024 y se aplica exclusivamente a quienes se encontraban percibiendo dicha prestación a 31 de enero de 2025, siempre que subsistan los daños o impedimentos que impiden la reanudación normal de su negocio. La protección se extiende hasta el 31 de diciembre de 2025, manteniendo el mismo esquema de compatibilidades: no podrá percibirse junto a la prestación ordinaria de cese de actividad ni cuando se haya trabajado por cuenta ajena en el mismo periodo.

La norma prevé que las solicitudes presentadas dentro de los veintiún días naturales desde su entrada en vigor surtan efectos desde el 1 de febrero de 2025; en caso contrario, la prestación comenzará el primer día del mes siguiente al de la solicitud. La gestión corresponderá a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y al Instituto Social de la Marina, que reconocerán el derecho con carácter provisional y revisarán todas las resoluciones a partir del 1 de marzo de 2026. Si se comprobara que el beneficiario no reunía los requisitos exigidos, deberá reintegrar las cantidades percibidas y abonar las cotizaciones correspondientes, conforme al procedimiento ordinario de la Seguridad Social.

STSJ Baleares n.º 382/2025, de 1 de septiembre de 2025

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears ha revocado la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Palma y ha declarado procedente el despido disciplinario de una persona trabajadora, que había sido calificado como improcedente en instancia. El Tribunal concluye que la conducta de la persona trabajadora, consistente en proferir gritos, insultos y expresiones intimidatorias hacia una compañera de trabajo —recientemente reincorporada tras una incapacidad temporal por enfermedad oncológica—, constituye una falta muy grave de respeto y consideración, suficiente para justificar la extinción disciplinaria del contrato.

Los hechos probados acreditan que la persona trabajadora se presentó alterada en la oficina de administración para reclamar a su responsable la reducción de horas en su turno, elevando el tono de voz y dirigiéndose a ella con expresiones como “me tienes hasta los cojones”, “te estás riendo en mi puta cara” o “espero que no te pase nada malo en diciembre”. La compañera se vio obligada a retroceder ante el temor de una posible agresión, siendo posteriormente autorizada por la empresa a teletrabajar al día siguiente. Tras una investigación interna, se incoó expediente disciplinario y se le comunicó la carta de despido el 12 de diciembre de 2023.

La Sala, aplicando el principio de proporcionalidad y la doctrina del Tribunal Supremo sobre graduación de las sanciones, considera que la ac-

tuación de la persona trabajadora carece de toda justificación y vulnera de forma grave los deberes básicos de respeto y convivencia en el entorno laboral. Subraya que no existió provocación alguna, que el episodio generó miedo entre las personas presentes y que una de las expresiones utilizadas —“espero que no te pase nada malo”— tiene una connotación especialmente ofensiva, aludiendo implícitamente a la enfermedad superada por la compañera, lo que agrava su gravedad moral.

El Tribunal recuerda que el artículo 65 del Convenio Colectivo del Sector de Handling tipifica como faltas muy graves los malos tratos de palabra u obra, las riñas en el centro de trabajo y las conductas de acoso psicológico o moral, preceptos concordantes con el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, declara procedente el despido y absuelve a la empresa de las consecuencias derivadas de la declaración de improcedencia dictada en primera instancia.

El pronunciamiento destaca que ni la antigüedad de la persona trabajadora ni la ausencia de antecedentes disciplinarios pueden atenuar la gravedad de los hechos, que afectan directamente a la convivencia laboral, la dignidad de las personas y la seguridad del entorno de trabajo. La Sala concluye que la sanción de despido disciplinario es una respuesta proporcionada y plenamente ajustada a derecho, orientada a salvaguardar el respeto mutuo y la integridad moral en el ámbito laboral.

[4]

EL TSJ DE BALEARES DECLARA PROCEDENTE EL DESPIDO DE UN TRABAJADOR QUE AMENAZÓ A UNA COMPAÑERA DICIÉNDOLE “ESPERO QUE NO TE PASE NADA MALO”





Jorge Vidal Aparicio
Socio Abogado BNYA
Valencia

COMENTARIO
DE JURISPRUDENCIA

La Audiencia Nacional resuelve que el permiso parental de 8 semanas no es retribuido

Sentencia Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm. 128/2025, de 30 de septiembre de 2025.

La Audiencia Nacional resuelve un conflicto colectivo promovido por las principales organizaciones sindicales del sector ferroviario —SEMAF, FSC-CCOO, UGT-FSC y ALFERRO— frente al Grupo RENFE y sus sociedades dependientes. Los sindicatos reclamaban que se declarase el **carácter retribuido del permiso parental** de hasta ocho semanas previsto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores (ET), introducido por el Real Decreto-ley 5/2023.

Sostenían que el disfrute del permiso debía implicar mantenimiento del salario y que la actual regulación española vulneraba la Directiva 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional, que impone a los Estados miembros garantizar un permiso parental adecuado para el cuidado de hijos menores de ocho años.

Por su parte, la empresa alegó que el permiso parental fue configurado como no retribuido por el legislador español y que la Directiva europea no obliga a que dicho permiso se compense económicamente, sino únicamente a que se garantice su disfrute y la reincorporación al puesto de trabajo una vez finalizado.



La controversia giraba en torno a si el artículo 48 bis ET debía interpretarse en el sentido de reconocer un derecho a la retribución, pese a que su tenor literal nada dice al respecto, a la luz del principio de primacía del Derecho de la Unión Europea y de la citada Directiva 2019/1158.

La Audiencia Nacional desestima las demandas y declara ajustada a Derecho la práctica empresarial de no abonar el permiso parental, en base a que el artículo 48 bis ET regula expresamente el permiso parental “para el cuidado de hijo o menor acogido por tiempo superior a un año”, con una duración máxima de ocho semanas, continuas o discontinuas, sin mención alguna a la retribución.

Así pues, de conformidad con la Directiva 2019/1158, los Estados miembros deben garantizar el derecho a un permiso parental, pero la norma no impone que dicho permiso sea retribuido por la empresa. El artículo 8.3 de la Directiva se limita a señalar que los Estados deberán determinar las condiciones de aplicación, incluida la eventual remuneración o prestación económica.

Por tanto, España ya cumple las exigencias mínimas europeas a través de

otros permisos retribuidos (por nacimiento, lactancia o cuidado del lactante), por lo que la ausencia de retribución en este permiso no supone incumplimiento comunitario.

Concretamente, la resolución establece que en España cumple con creces la normativa comunitaria respecto del umbral mínimo de semanas retribuidas para este tipo de permisos, tanto las financiadas por la Seguridad Social, como las que asumen las empresas, como el permiso de lactancia acumulada.

En consecuencia, la empresa puede considerar el permiso parental como una suspensión del contrato de trabajo sin salario, manteniéndose no obstante los derechos de reincorporación y de protección frente a eventuales represalias.

La sentencia ratifica que el permiso parental regulado en el ET no es retribuido, salvo previsión expresa en convenio colectivo o norma posterior. Esta decisión reviste gran relevancia práctica, al ser la primera sentencia de la Audiencia Nacional que se pronuncia directamente sobre la naturaleza retributiva o no del nuevo permiso parental introducido en 2023.

En primer lugar, la sentencia aporta seguridad jurídica a las empresas, siendo que, a partir de este fallo, el criterio interpretativo de la AN resulta claro: el permiso parental del art. 48 bis ET no devenga salario, sin que ello vulnere la Directiva.

En segundo término, la sentencia deja abierta la posibilidad de que los convenios colectivos o acuerdos de empresa mejoren esta situación, reconociendo la retribución durante el disfrute del permiso. De hecho, algunos sectores ya han pactado fórmulas de compensación parcial o de disfrute flexible con mantenimiento de parte del salario.

En tercer lugar, el fallo pone de manifiesto una tensión entre la finalidad social de la norma y su configuración económica. Si bien el objetivo declarado de la Directiva 2019/1158 es fomentar la corresponsabilidad y la igualdad efectiva en el cuidado de los hijos, la falta de retribución puede limitar su utilización, especialmente entre quienes no puedan asumir una pérdida temporal de ingresos.

La Sentencia AN núm. 128/2025 consolida el criterio de que el permiso parental de ocho semanas previsto en el artículo 48 bis ET no es retribuido, y que

la empresa no está obligada a abonarlo salvo previsión convencional o legislativa expresa.

El fallo refuerza la interpretación literal del precepto y delimita el alcance de la Directiva 2019/1158, destacando que el cumplimiento del estándar europeo no requiere que el permiso parental sea necesariamente pagado.

Dicho lo anterior, se debe de tener en cuenta que no es descartable que futuras reformas legislativas reabran la cuestión, debiendo esperar a que el Tribunal Supremo se pronuncie sobre la cuestión.

Sentencias de interés

EL TJUE CONSIDERA TIEMPO DE TRABAJO EL DESPLAZAMIENTO ENTRE UN PUNTO DE PARTIDA FIJADO POR LA EMPRESA Y LOS LUGARES DONDE DESEMPEÑAN SUS FUNCIONES

STJUE, Sala Sexta, de 9 de octubre de 2025 (asunto C-110/24)

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictaminado que el tiempo dedicado por las personas trabajadoras a los trayectos de ida y vuelta entre un punto de partida fijado por la empresa y los lugares donde desempeñan sus funciones debe computarse como tiempo de trabajo, conforme al artículo 2.1 de la Directiva 2003/88/CE, cuando dichos desplazamientos se realizan obligatoriamente, a una hora determinada y en un vehículo de la empresa.

El pronunciamiento responde a una cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en el marco de un litigio relativo al personal de brigadas de biodiversidad encargado de labores de conservación en espacios naturales de la Comunitat Valenciana. Estas personas trabajadoras se desplazaban diariamente desde una “base” designada por la empresa hasta las microrreservas donde ejecutaban su actividad, utilizando vehículos de la compañía y siguiendo un horario preestablecido.

El TJUE recuerda que la noción de tiempo de trabajo abarca todo período durante el cual la persona trabajadora permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o funciones, sin admitir categorías intermedias entre trabajo y descanso. En este caso, los desplazamientos eran inherentes a la propia prestación laboral, pues las brigadas carecían de centro fijo y dependían de esos traslados para ejecutar su cometido en los distintos emplazamientos naturales.

El Tribunal concluye que concurren los tres elementos definitorios del concepto de tiempo de trabajo: (i) durante el trayecto, las personas trabajadoras se hallaban en ejercicio de su actividad, al ser el desplazamiento parte esencial del servicio contratado; (ii) estaban a disposición del empresario, sin libertad para organizar su tiempo ni dedicarse a asuntos personales, al tener que acudir a una hora concreta,

en vehículo y bajo instrucciones de la empresa; y (iii) permanecían en el trabajo, ya que carecían de centro fijo y el desplazamiento era consustancial al desarrollo de sus funciones.

Por tanto, el TJUE establece que los desplazamientos realizados desde la base al lugar de trabajo y viceversa deben considerarse tiempo de trabajo efectivo. Este criterio refuerza la protección de las personas trabajadoras móviles o sin centro de trabajo fijo, en línea con la doctrina sentada en la conocida sentencia Tyco (C-266/14), y tendrá implicaciones directas en la gestión del tiempo de trabajo y la jornada en sectores con desplazamientos obligatorios, especialmente en servicios públicos y medioambientales.

EL TRIBUNAL SUPREMO DECLARA NULA LA REDUCCIÓN DEL PLUS DE NOCTURNIDAD EN UN CONVENIO DE EMPRESA POR VULNERAR EL CONVENIO SECTORIAL

STS 754/2025, de 9 de septiembre de 2025

El Tribunal Supremo ha confirmado la nulidad de una cláusula del convenio colectivo de una empresa química que fijaba un plus de nocturnidad inferior al previsto en el Convenio General de la Industria Química, declarando que las empresas no pueden modificar a la baja los complementos salariales fijados en el ámbito sectorial.

La controversia se originó tras la demanda presentada por la Unión Sindical Obrera (USO) frente a la comisión negociadora del convenio de empresa, al considerar que el artículo 31 del mismo vulneraba los mínimos retributivos del convenio sectorial al establecer importes de 7,40 € y 7,70 € por noche para 2022 y 2023, respectivamente, frente a los 11,98 € y 12,22 € fijados por el convenio estatal del sector.

El Tribunal Supremo, tras recordar la reforma introducida por el Real Decreto-ley 32/2021, que eliminó la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre la cuantía del salario base y los complementos salariales, concluye que un convenio de empresa no puede alterar los importes mínimos sectoriales de los complementos retributivos, salvo que se trate de las materias expresamente reservadas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores (como la compensación de horas extraordinarias o la retribución del trabajo a turnos).

Asimismo, el Alto Tribunal aclara que el salario mínimo garantizado establecido en el convenio general no constituye un concepto retributivo absorbible o compensable, sino una garantía de ingresos mínimos. Por tanto, no puede utilizarse para justificar la reducción de complementos específicos, como la nocturnidad, aunque la retribución global supere dicho umbral.

En consecuencia, el Tribunal Supremo ratifica la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias que anuló el precepto impugnado, reafirmando que los únicos

valores aplicables al plus de nocturnidad son los previstos en el convenio sectorial, cuya cuantía resulta indisponible para el convenio de empresa.

Esta resolución consolida la doctrina iniciada tras la reforma laboral de 2021, que resta prioridad a los convenios de empresa en materia salarial y refuerza el carácter imperativo de los mínimos sectoriales, garantizando la homogeneidad y la cohesión del sistema de negociación colectiva.

LA ACEPTACIÓN POR LA PERSONA TRABAJADORA DE LA SUSTITUCIÓN PUNTUAL DE LA CESTA DE NAVIDAD POR UNA TARJETA REGALO NO IMPLICA LA PÉRDIDA DEL DERECHO A SEGUIR PERCIBIÉNDOLA EN AÑOS POSTERIORES

STS n.º 787/2025, de 17 de septiembre de 2025

El Tribunal Supremo ha confirmado que la tradicional cesta de Navidad entregada al personal veterano de una empresa del sector de la perfumería constituye una condición más beneficiosa incorporada al contrato de trabajo, y que su sustitución puntual por una tarjeta regalo de 100 euros en 2022 no supuso la pérdida de ese derecho.

El conflicto colectivo fue promovido por USO y CCOO, con adhesión de UGT, en defensa del grupo compuesto por 63 personas trabajadoras que, desde 1997, venían recibiendo anualmente una cesta de Navidad como obsequio tradicional. En 2022, la empresa comunicó a toda la plantilla el envío de una tarjeta regalo de 100 euros “en reconocimiento al esfuerzo del año”, ofreciendo a este colectivo la posibilidad de elegir entre la cesta o la tarjeta, pero no ambos. La Audiencia Nacional declaró en su día que la cesta de Navidad constituía una condición más beneficiosa consolidada, aunque avaló que la empresa permitiera la opción puntual sin que ello implicara una renuncia al derecho adquirido. El Tribunal Supremo ratifica íntegramente este criterio, precisando que la cesta forma parte del nexo contractual y no puede eliminarse por decisión unilateral de la empresa, salvo acuerdo o norma posterior más favorable.

En su fundamentación, la Sala recuerda que una condición más beneficiosa surge de la voluntad empresarial de conceder una ventaja reiterada y consolidada, integrándose en el contrato y subsistiendo mientras no se pacte expresamente su compensación o supresión. En este caso, la entrega de la cesta se configuró como un beneficio consolidado, mientras que la tarjeta regalo fue un acto de mera liberalidad, sin carácter retributivo ni continuidad obligatoria.

El Tribunal concluye que ofrecer la posibilidad de optar entre ambos obsequios no constituye una renuncia ni una modificación de la condición más beneficiosa, sino una medida puntual y voluntaria. Asimismo, descarta que la tarjeta tenga naturaleza de incentivo, al no vincularse a objetivos ni rendimiento laboral.

LA AMPLIACIÓN A CINCO DÍAS POR ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN CON INGRESO SUPRIME LOS DOS DÍAS ADICIONALES POR DESPLAZAMIENTO

STSJ Cantabria n.º 622/2025, de 22 de septiembre de 2025

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria ha desestimado el recurso de la Federación del Hábitat de CCOO y confirmado la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 5 de Santander, que denegó el reconocimiento de dos días adicionales de permiso retribuido por desplazamiento fuera de la provincia en los supuestos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con ingreso de familiares, tras la modificación operada por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio.

El convenio colectivo de la empresa preveía un permiso de dos días por dichos supuestos, ampliable en dos más cuando el hecho causante se produjera fuera de la provincia. Sin embargo, tras la reforma introducida por el RDL 5/2023 —que amplió el permiso legal del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores a cinco días hábiles sin distinción por desplazamiento—, surgió la controversia sobre si subsistían los dos días adicionales convencionales. El tribunal concluye que la ampliación legal a cinco días unificados hace inaplicable la mejora convencional previa, por estar “indisolublemente unida al régimen legal sobre el que versaba”. De este modo, una vez sustituido el permiso original por el nuevo de cinco días, no cabe mantener la mejora de los dos días extra, pues ello supondría “alterar el equilibrio previsto por el legislador y conferir un derecho no reconocido en la normativa nacional ni en la Directiva (UE) 2019/1158”.

La Sala recuerda que la finalidad del precepto convencional era mejorar el permiso legal existente, y que, al modificarse este, la mejora queda sin objeto. Además, al igual que ya sostuvo el Tribunal Supremo respecto a la desaparición del permiso por nacimiento de hijo, “no cabe la pervivencia autónoma de una mejora vinculada a un derecho derogado o transformado”. En consecuencia, se confirma que, desde la entrada en vigor del RDL 5/2023, las personas trabajadoras disponen de cinco días hábiles de permiso retribuido, sin derecho a sumar los dos días adicionales por desplazamiento fuera de la provincia previstos en convenios anteriores.

B N Y A A G E N D A

octubre

BNYA PRESENTE EN EL 25º ANIVERSARIO DE CONACEE EN EL SENADO

El pasado martes, nuestros compañeros Javier Jiménez de Eugenio y Jorge Vidal Aparicio asistieron al 25º aniversario de CONACEE (Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo), celebrado en el Senado.

Desde BNYA queremos expresar nuestro agradecimiento a CONACEE por su extraordinaria labor en la promoción del empleo de las personas con discapacidad durante estos veinticinco años.



BNYA PARTICIPA EN LA CONSTITUCIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL III CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS Y SERVICIOS VETERINARIOS

Nuestros compañeros Javier Jiménez de Eugenio y Jorge Vidal Aparicio, Socios Abogados de BNYA, han participado —de la mano de la patronal CEVE Empresarios Veterinarios— en la constitución de la mesa negociadora del que será el III Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios.

Con este acto se da inicio al proceso de negociación del nuevo texto normativo, que contará con la participación de las organizaciones sindicales CCOO, UGT Unión General de Trabajadoras y Trabajadores y Confederación Sindical Independiente Fetico.



BNYA ASISTE AL LEGAL MANAGEMENT FORUM 2025

Nuestros compañeros Daniel Miñana Torres y Alicia López Román, Socios Abogados de BNYA, han asistido al Legal Management Forum 2025, un encuentro de referencia organizado por la Fundación Aranzadi LA LEY e Inkietos.

La jornada ha reunido a destacados profesionales del sector jurídico para debatir sobre la transformación tecnológica y el futuro de la abogacía. Desde BNYA, compartimos la convicción

de que adaptarse a la innovación no es una opción, sino una responsabilidad, y que debemos liderar este cambio con criterio, ética y visión estratégica, garantizando así el máximo valor, eficiencia y confianza a nuestros clientes.

Agradecemos especialmente la invitación de Luis Ángel García López, Key Account Manager Law Firms de Aranzadi LA LEY, por contar con nuestra presencia en este foro de referencia.





Redacción Noticias y Sentencias
Álvaro Sánchez Ruiz

¡Gracias!

Si desea recibir esta y otras publicaciones por email, o por el contrario desea darse de baja de nuestro sistema, por favor póngase en contacto con el departamento de Comunicaciones mandando su solicitud a:

info@bnya.es o comunicaciones@bnya.es

**VALENCIA**

Marqués del Turia, 13-1^a
46005 VALENCIA
Tel. 96 351 71 19

MADRID

Lagasca, 56 - 1^a
28001 MADRID
Tel. 91 559 91 12

BARCELONA

Diagonal, 405 BIS-1^a
08008 BARCELONA
Tel. 93 162 14 48

BILBAO

Henao, 11-1^a
48009 BILBAO
Tel. 94 424 34 26

PALMA DE MALLORCA

Mateu Enric Llado, 5-3^o B
07002 MALLORCA
Tel. 971 72 79 53