

NEWSLABOUR

RSM

N_49

Enero-Febrero 2026

Newsletter del
Departamento Laboral de
RSM Spain

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
ASSURANCE | TAX | CONSULTING | LEGAL

EN ESTE NÚMERO

> **Tribunales en corto**

¿Qué hay de nuevo viejo?

> **Derecho práctico**

La delimitación del perímetro de la unidad productiva: un instrumento esencial para garantizar la supervivencia del proyecto empresarial

> **Asunto del mes**

¿Puede la notificación de baja en la seguridad social anterior a la carta de despido conllevar la improcedencia del mismo?

> **Sentencia del mes**

Aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de 50 o más años en empresas con beneficios

> **Consejo del mes**

La irrupción de la inteligencia artificial en la negociación colectiva y su impacto en las relaciones laborales: puesta en marcha de protocolos IA

> **Novedades legislativas**

Claves laborales del Real Decreto Ley 16/2025



Editorial

Ignacio Hidalgo, Miguel Capel, Eduardo Gómez de Enterría y Ana Lahuerta

¡Comenzamos el 2026, y como siempre, volvemos con [#NewsLabour](#)!

En esta primera edición de 2026 encontraréis tanto las sentencias más relevantes, como aspectos prácticos del día a día y análisis de asuntos recientes.

Concretamente, trataremos Sentencias de gran interés, como, entre otras, la dictada por el Tribunal Supremo, pronunciándose sobre las aportaciones que debe realizar una empresa que despide a trabajadores mayores de 50 años.

Y, por último, con vistas a este nuevo año, también analizaremos las últimas novedades legislativas que han entrado en vigor, y que darán mucho que hablar en este 2026.

Siempre informando y siempre actualizando a nuestros lectores, y, como siempre, a vuestra disposición. ■

¡Bienvenidos de nuevo!





> Tribunales en corto

¿Qué hay de nuevo viejo?

Como siempre, cada mes nos encontramos con Sentencias y noticias jurídicas que, por su particularidad o relevancia, nos llaman especialmente la atención. A continuación, te exponemos un resumen de algunas de ellas:

Lucía Álvarez

Sentencia del Tribunal Supremo del 19 de diciembre de 2025: Faltas de asistencia, el mes se computa de fecha a fecha

En este caso, el Tribunal Supremo analiza cómo debe interpretarse el concepto de "mes" previsto en el convenio aplicable para computar las faltas de asistencia que sustentaron un despido disciplinario (ausencias además de abandono del puesto, y la incidencia añadida de un fichaje efectuado por un tercero desde el ordenador de la trabajadora).

El TS constata que el TSJ de Madrid había declarado la improcedencia al entender que "mes" equivalía a mes natural y aplicar el principio in dubio pro operario; sin embargo, el Supremo corrige ese enfoque y fija doctrina: salvo previsión expresa en contrario, el "mes" debe computarse de fecha a fecha (periodo continuado), por coherencia con el art. 5 CC y su jurisprudencia previa, y porque aquí no existe una duda interpretativa real que habilite acudir, como última ratio, al pro operario. En consecuencia, el TS estima el recurso de la empresa, casa y anula la sentencia del TSJ y confirma la de instancia, declarando procedente el despido.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón del 22 de diciembre de 2025: no hay base para declarar la extinción indemnizada del contrato ni para conceder los 30.000 € reclamados

En esta sentencia, el TSJ de Aragón decide si un trabajador puede extinguir su contrato con indemnización (art. 50 ET) por supuesto acoso laboral por parte de un coordinador. Los hechos clave son: el trabajador denuncia en febrero de 2023 que el coordinador reparte el trabajo de forma "injusta" y que circulan acusaciones sobre su desempeño, y pide activar el protocolo de acoso. La empresa abre el expediente, en su resolución de 16/05/2023, concluye que hay mala relación, pero que no hay pruebas objetivas suficientes para calificarlo como acoso; aun así, propone medidas para evitar que coincidan en turnos y ofrece mediación.



El trabajador estuvo de baja (IT) hasta septiembre de 2024 y, al volver, coincide con el denunciado, aunque la empresa lo atribuye a un reajuste por bajas tras incidentes en el centro. Jurídicamente, el TSJ recuerda que en suplicación no se pueden "rehacer" los hechos con testigos o con una remisión genérica a un expediente, y que para hablar de acoso deben existir actos repetidos y graves, objetivamente humillantes u hostiles, no solo una percepción subjetiva de trato injusto; además, aunque rige la prueba indiciaria en derechos fundamentales, aquí el relato probado no contiene hechos de acoso y la empresa aportó una explicación razonable y actuó. Por eso, el TSJ desestima el recurso y confirma la sentencia previa.



Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de diciembre de 2025: Indemnización por daño moral en despido nulo, aunque no se aporten bases de cuantificación

En este caso, el Tribunal Supremo resuelve si, cuando un despido es declarado nulo por vulneración de un derecho fundamental, procede reconocer indemnización por daño moral, aunque la trabajadora no hubiera aportado bases precisas para cuantificarla. La trabajadora empezó a trabajar en la empresa el 19/09/2023; el 21/10/2023 acudió a urgencias por un trastorno de ansiedad y causó baja médica, y el 27/10/2023 la empresa la cesó alegando "no superación del periodo de prueba".

El JS nº 7 de Bilbao declaró el despido nulo y fijó una indemnización de 7.501 € por daño moral, mientras que el TSJ del País Vasco mantuvo la nulidad, pero eliminó la indemnización, sosteniendo que no opera automáticamente si no se justifica su cuantía. El Supremo unifica doctrina y recuerda el marco de los arts. 179.3 y 183 LRJS: en daños morales vinculados a derechos fundamentales, por su dificultad de prueba, se flexibilizan las exigencias para determinar la cuantía, y el órgano judicial debe pronunciarse y fijar prudencialmente la cuantía, pudiendo usar como criterio orientador las sanciones de la LISOS (sin aplicación automática), ponderando el aspecto resarcitorio y preventivo. Por ello, estima en parte el recurso de la trabajadora, casa y anula parcialmente la sentencia del TSJ y restablece la condena a pagar la indemnización de 7.501 €.

Sentencia del Tribunal Supremo del 22 de diciembre de 2025: Despido por ineptitud sobrevenida, la empresa debe probar ajustes razonables o recolocación

En esta sentencia, el Tribunal Supremo enjuicia un despido objetivo por ineptitud sobrevenida acordado por Leroy Merlin respecto de una trabajadora que prestaba servicios desde 1999 como vendedora en jardinería, tras un informe de Quirón Prevención de 27/07/2022 que la declaró "no apta" e impuso limitaciones y con carta de despido de 03/08/2022 en la que la empresa afirmaba que no existía puesto compatible, abonando 20 días de salario por año trabajado y otros conceptos. El JS nº 2 de Madrid declaró el despido improcedente y el TSJ de Madrid confirmó porque, más allá del informe preventivo, no se acreditó que la empresa hubiera intentado readaptar el puesto o recolocar a la trabajadora. El Supremo desestima la unificación: recuerda que el informe de prevención es relevante pero no es prueba "imbatible" ni legitima una extinción automática y, además, integra la doctrina del TJUE (asunto Ca Na Negreta) y su propia doctrina (STS 177/2022), fijando que la empresa tiene la carga de probar que realizó ajustes razonables u ofreció un puesto alternativo; al no acreditarlo, confirma la improcedencia. ■



> Derecho práctico

La delimitación del perímetro de la unidad productiva: un instrumento esencial para garantizar la supervivencia del proyecto empresarial

Enrique Mellado

Comentarios a la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de fecha 23 de septiembre de 2025, rec. 6037/2025.

La empresa privada: el motor económico esencial del mercado de trabajo

La prosperidad del mercado de trabajo requiere de la confluencia simultánea de varios actores para garantizar el desarrollo del tejido productivo: trabajadores, que cualificados o no cualificados atiendan y satisfagan la necesidad del sector; Administraciones, que inspiradas en el principio de colaboración pública y privada entiendan la realidad y las exigencias del mercado; y sobre todo empresarios, que como principales generadores de riqueza atraigan la inversión, desarrollen talento, impulsen la innovación y asuman el riesgo de la actividad productiva y empresarial.

Porque, en efecto, la empresa privada es el epicentro de las relaciones laborales. La fuente que inspira el desarrollo del mercado de trabajo. Y el empresario — garante de estabilidad y motor económico imprescindible — participa de un entorno volátil y vertiginosamente cambiante, repleto de riesgos que requieren de asesoramiento y de mecanismos que permitan la superación de adversidades transitorias o episódicas.

Circunstancias como el acceso a la financiación (principalmente en etapas embrionarias del proyecto), la cada vez más asfixiante hiperactividad legislativa, la incertidumbre económica o la innovación y la adaptación a las nuevas tecnologías son algunos de los desafíos que enfrenta el tejido productivo y que pueden comprometer la estabilidad del negocio.

El concurso de acreedores y la enajenación de la unidad productiva: una oportunidad para la empresa en crisis

Y en ocasiones (sea fruto de desafortunadas decisiones estratégicas; de la imposibilidad de atender pasivos financieros; de circunstancias extraordinarias ajenas a la voluntad de cualquiera de las partes intervinientes; o de cualesquiera otras clases de acontecimientos sobrevenidos

o conocidos) el proyecto empresarial atraviesa por episodios críticos que requieren del auxilio del concurso de acreedores para equilibrar activos y pasivos y garantizar tanto la satisfacción de los créditos impagados, como la viabilidad del proyecto empresarial.

La enajenación de la *unidad productiva* (término habitualmente empleado tanto en la jerga concursalista como laboralista que designa a un *conjunto de medios organizados para el ejercicio de una actividad económica esencial o accesorio*) se erige como un mecanismo real para, previa autorización del Juez que conoce del procedimiento concursal, disponer de los bienes y derechos que integran la masa activa de la Sociedad insolvente, y por tanto garantizar la continuidad del negocio y la satisfacción de los derechos de crédito impagados. En definitiva, un mecanismo para atender el crédito de los acreedores (públicos y privados), salvaguardar la viabilidad del proyecto empresarial a través de la compra de la unidad productiva (también, "UPA") y garantizar la pervivencia mayoritaria de las relaciones laborales que la integran.

Ahora bien, no ya la adquisición, sino la mera formulación de la oferta de compraventa de la unidad productiva en sede concursal necesita suscitar interés en la Sociedad potencialmente adquirente. Y para ello, la enajenación de la unidad productiva exige de una seguridad jurídica reforzada, que permita conocer al comprador tanto los activos, como el volumen de los pasivos (insisto, públicos y privados) que acumula la insolvente Sociedad en crisis, y por tanto confirmar el interés en su adquisición.

Sucede, sin embargo, que la inexactitud de la literalidad de la anterior Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal y la indefinición acerca del alcance de las obligaciones derivadas de la enajenación de la unidad productiva ha permitido que el afán recaudatorio de la Tesorería General de la Seguridad Social (también, la "TGSS") quebrara el interés en la compra de UPAs en crisis.



En la práctica, la Administración ha desatendido sistemáticamente los pronunciamientos del Juez del Concurso, y ha aprovechado los espacios interpretativos para derivar íntegramente toda la deuda que en materia de Seguridad Social acumulaba la Sociedad en crisis, y no aquella correspondiente a los trabajadores que, en efecto, integraban la unidad productiva. Una permanente extralimitación administrativa; una censurable práctica que torpemente ha priorizado el afán recaudatorio a la supervivencia del proyecto empresarial (¿cómo atender una deuda sin capacidad de generación de ingresos?); y una conducta afortunadamente reconducida – como a continuación veremos – por el bien de empresas, trabajadores, Administraciones y, en general, de todo el mercado y el tejido productivo.

Aún tras la aprobación del reciente Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal (cuyo art. 221.2 manifiesta con contundencia que el Juez del Concurso dispondrá de competencia exclusiva y excluyente para declarar la existencia de sucesión empresarial) la Administración ha proseguido con su inopinada y casi autoritaria conducta, y ha derivado íntegramente toda la deuda de Seguridad Social por entender que la delimitación del perímetro practicada por el Juez del Concurso no vincula a la TGSS al tratarse de una cuestión prejudicial sin eficacia externa.

Un debate doctrinal con pronunciamientos contradictorios (a título ilustrativo, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla de fecha 10 de julio de 2025, rec. 835/2021, que acoge la tesis sostenida por parte de la TGSS) y que lejos de ofrecer seguridad jurídica ha redundado en un perjuicio para la Sociedad en crisis y ha quebrado las expectativas de compra de Sociedades potencialmente adquirentes.

Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de fecha 23 de septiembre de 2025, rec. 6037/2022: seguridad jurídica, competencia para pronunciarse acerca de la existencia de sucesión empresarial y facultad para la delimitación del perímetro de la unidad productiva

Como anteriormente decíamos, las imprecisiones legislativas que se contenían en la Ley Concursal del año 2003 y la inexistencia de pronunciamientos del Tribunal Supremo acerca de los efectos dimanantes de enajenación de unidades productivas habían facultado a la Administración – hasta el momento – a derivar íntegramente la deuda total acumulada en materia de Seguridad Social, y ha desatender, por tanto, los pronunciamientos del juez que conoce del procedimiento concursal sobre la delimitación de su perímetro.

Afortunadamente, la Sala de lo Contencioso-Administrativo proporciona (al fin) un esperado escenario de seguridad jurídica, y corrige la absurda deriva a la incertidumbre que tanto daño ha ocasionado a la empresa en crisis, y tantas expectativas ha quebrado a la empresa potencialmente adquirente.

La Sala discierne entre dos cuestiones esenciales: de un lado, confirma que la sucesión empresarial conforme al art. 149.4 de la anterior Ley Concursal del año 2003 alcanzaba íntegramente a todas las deudas acumuladas en materia de Seguridad Social (fueran por tanto de trabajadores integrantes de la unidad productiva; o de trabajadores que excediesen de su perímetro; y, de otro lado, sostiene inequívocamente que cuando el Juez del Concurso delimita la unidad productiva y cuantifica su pasivo, el pronunciamiento vincula a la TGSS y no se trata de una cuestión prejudicial desprovista de eficacia externa.



Los antecedentes: Auto de Juzgado de lo Mercantil, delimitación del perímetro de la unidad productiva y apertura de expediente de derivación de responsabilidad en sede administrativa.

Conforme a las previsiones que proclama el art. 221 del actual texto refundido de la Ley Concursal, existe sucesión empresarial en caso de enajenación de la unidad productiva, si bien es el Juez del Concurso quien dispone de exclusivas y excluyentes competencias para delimitar el perímetro de la UPA, y al respecto el Juzgado de lo Mercantil número 2 de la ciudad de Barcelona dispuso entre las condiciones generales de la adjudicación la subrogación en una deuda en materia de Seguridad Social ascendente a 51.841,77 €.

Con base en los razonamientos que a continuación veremos, y conforme a la práctica administrativa – lamentablemente habitual hasta este esperado y fundamental pronunciamiento – la TGSS inició un expediente de derivación de responsabilidad solidaria por un importe que (casi) triplicaba la deuda asumida al amparo del referido Auto del Juez del Concurso.



Una práctica abusiva, un ejercicio de autoritaria extralimitación administrativa, y un expediente de responsabilidad solidaria que ha requerido de la rigurosa intervención de la Sala de lo Contencioso-Administrativo para proporcionar seguridad jurídica a una cuestión controvertida y luz no ya a la empresa en crisis, sino a la Sociedad adquiriente y a la supervivencia del negocio, incluidas sus relaciones laborales.

Los razonamientos de la Tesorería General de la Seguridad Social

En particular, los razonamientos deducidos por parte de la TGSS para legitimar la íntegra derivación de la deuda que en materia de Seguridad Social acumula la Sociedad insolvente, y no la parte proporcional de los trabajadores que componen la unidad productiva, son los que de forma ilustrativamente sintética se indica a continuación:

- En primer lugar, sostiene la Administración que tras la reforma del art. 149.4 del antiguo texto de la Ley Concursal del año 2003, la conservación de la identidad de la unidad productiva determina la existencia de sucesión empresarial, de tal suerte que el adquiriente habrá de asumir la deuda íntegra que la Sociedad insolvente mantenga al respecto, por cuanto el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores no contempla limitación cuantitativa al pasivo laboral y de la Seguridad Social.
- De igual modo, asevera la TGSS que conforme a las previsiones consagradas en el art. 9.2 del texto refundido de la Ley Concursal el Auto del Juez que conoce del procedimiento concursal no puede vincular a la Administración por tratarse de una cuestión prejudicial sin eficacia externa, y cuyos efectos, por tanto, permanecerán estrictamente limitados al concurso.
- Por último, y aun de forma laxa, ambigua y espuria, la TGSS invoca los pronunciamientos jurisprudenciales que, alineados con la práctica administrativa lamentablemente histórica, facultaban a la Seguridad Social a la derivación íntegra y no limitada de la deuda.

La neutralización de las manifestaciones de la Seguridad Social: un razonamiento pulcro y una interpretación sobria que define el alcance de las prerrogativas del Juez del Concurso y resuelve de manera definitiva una cuestión históricamente controvertida

La existencia de sucesión empresarial no reviste carácter controvertido, pero sí lo hace la competencia para apreciarla y, sobre todo, delimitar el perímetro de la unidad productiva, cuya prerrogativa corresponde *exclusiva y excluyentemente* al Juez del Concurso. Y así lo manifiesta la Sala de lo Contencioso-Administrativo en este relevante y necesario pronunciamiento, en el que desarticula los razonamientos formulados por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social y manifiesta cuanto sigue:

- En primer lugar, la decisión del Juez del Concurso acerca de la existencia de sucesión empresarial y de la delimitación de los activos y pasivos que integran la unidad productiva jamás será una cuestión prejudicial, por cuanto su naturaleza y relevancia trasciende e impacta en el fondo del asunto. Por tanto, el Tribunal descarta la *tesis de prejudicialidad* invocada por parte de la Administración.
- Por otro lado, la Sentencia analiza la literalidad del actual texto refundido de la Ley Concursal, y asevera que conforme a las previsiones consagradas en sus arts. 220 y ss. el Juez del Concurso será competente exclusiva y excluyentemente para (i) apreciar la existencia de sucesión en la actividad empresarial; así como para (ii) delimitar los activos y pasivos laborales que integran la unidad productiva, incluidos los de los trabajadores afectos que serán objeto de subrogación.

La competencia reforzada del Juez del Concurso y la delimitación del perímetro de la unidad productiva: instrumentos esenciales para garantizar la continuidad de la actividad empresarial y salvaguardar los intereses de los acreedores

El pronunciamiento, esperado como agua de mayo, no sólo ofrece seguridad jurídica a un escenario incierto e históricamente controvertido, sino que trasciende de los límites del debate doctrinal y despliega efectos directos e inmediatos en el concurso de acreedores: desde la confirmación del interés del comprador hasta la continuidad en la explotación del negocio y la salvaguarda de los intereses de los acreedores públicos y privados, incluidos los trabajadores.

No quiero que mis críticas reflexiones induzcan a error. No ignoro el interés público (tan necesario como igualmente esencial) que subyace en la práctica administrativa recaudatoria. Pero, lo cierto y verdad, es que, por el bien de la empresa privada, del mercado de trabajo y de todos los actores que intervienen en él, era prioritariamente necesario equilibrar el balance entre *continuidad del negocio* y afán recaudatorio, y la Sentencia (que — insisto — parte de una impoluta interpretación de la norma) lo consigue con creces.

En definitiva, las competencias (*exclusivas y excluyentes*) del Juez del Concurso para pronunciarse acerca de la existencia de sucesión empresarial y delimitar el perímetro de la unidad productiva objeto de subrogación ofrecen una solución real a la Sociedad en crisis, y permiten reforzar el interés del comprador para garantizar la continuidad de la actividad empresarial. ■



> Asunto del mes

¿Puede la notificación de baja en la seguridad social anterior a la carta de despido conllevar la improcedencia del mismo?

Gadea Saldaña

En el caso de despidos objetivos por razones económicas, organizativas o técnicas, observar las formalidades estipuladas en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores es fundamental para que la decisión de despido sea válida.

Una cuestión que surge continuamente es la relativa a la fecha de efectos del despido: ¿puede considerarse improcedente el despido objetivo por haberte comunicado la baja en la Seguridad Social antes de entregar la carta de despido?

La Sentencia del Tribunal Supremo núm.1268/2025 del 16 de diciembre de 2025, resuelve esta cuestión fijando un criterio claro sobre el alcance de la comunicación de baja en la Seguridad Social en el marco de la calificación del despido.

En el caso analizado, la empresa demandada informó verbalmente a la trabajadora de que procedería a cursar su baja en la Seguridad Social. Al día siguiente, la demandante recibió un SMS de la Tesorería General de la Seguridad Social comunicándole dicha baja y, unos días después, la empresa le notificó formalmente la extinción de la relación laboral mediante la correspondiente carta de despido, en la que se fijaba como fecha de efectos del cese la del alta de la baja en la Seguridad Social, y no la de la entrega efectiva de la carta de despido.

¿Qué ha resuelto el Tribunal Supremo?

El Alto Tribunal desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la demandante y confirma la procedencia del despido objetivo.

La Sala declara que la fecha de efectos del despido es la de notificación de la carta de despido al trabajador, y no la fecha en la que la empresa comunica verbalmente la baja a la trabajadora ni cuando esta recibe el SMS de la TGSS informándole de dicha baja.

Por tanto, el hecho de que la baja en la Seguridad Social se haya producido con anterioridad a la entrega de la carta no convierte el despido en improcedente, siempre que la

carta cumpla escrupulosamente los requisitos formales del artículo 53.1 ET.

En un despido objetivo, lo determinante es la fecha de entrega de la carta de despido, no la baja previa en la Seguridad Social. El TS confirma que esa baja anticipada no convierte el despido en improcedente si se cumplen los requisitos legales.

¿Por qué no aprecia irregularidad formal?

El Tribunal recuerda su doctrina consolidada sobre el carácter recepticio del despido:

- El despido se produce con la entrega y recepción de la notificación escrita que comunica la decisión extintiva.
- Los efectos extintivos de la relación laboral no pueden producirse antes de esa notificación.
- Si la carta fija una fecha de efectos anterior a su entrega, dicha mención carece de eficacia jurídica, pero no determina por sí sola la improcedencia del despido.

En este caso, la comunicación de la TGSS responde a una actuación administrativa previa de la empresa, que podrá tener relevancia en el ámbito de la Seguridad Social, pero no equivale a un despido ni sustituye la exigencia de comunicación escrita prevista legalmente.

Por lo tanto, la fecha que importa desde el ámbito laboral es la de la notificación de la carta de despido, y no la de la baja en la Seguridad Social ni aquella en la que el trabajador recibe un aviso administrativo acerca de esa baja.



N_49 | ENERO-FEBRERO 2026

Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta conmigo

Gadea Saldaña
gsaldana@rsm.es



Con esta decisión, el Tribunal Supremo aclara que únicamente la notificación escrita de la empresa es jurídicamente válida para efectuar el despido y determinar su fecha de efectos, consolidando la seguridad jurídica en los procesos de despido objetivo.

En resumen, el fallo determina que informar sobre la anulación en la Seguridad Social antes de la entrega del aviso de despido no supone la improcedencia del despido, siempre que se realice la notificación del cese de forma adecuada y se respeten los requisitos legales establecidos. Es una enseñanza de considerable importancia práctica, que define con claridad el ámbito de las acciones administrativas anteriores y previene que estas afecten la validez de los despidos objetivos que se han formulado correctamente.

¡Si necesitas asesoramiento sobre si tu empresa está cumpliendo con todas las obligaciones en materia de teletrabajo, no dudes en ponerte en contacto conmigo! ■





> Sentencia del mes

Aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de 50 o más años en empresas con beneficios

Patricia Miralles

El Tribunal Supremo, en su sentencia 1042/2025, de 12 de noviembre de 2025, se ha pronunciado en materia de aportaciones económicas por despidos en empresas que afecten a trabajadores de 50 o más años, cuando concurren los requisitos legalmente previstos (disposición adicional decimosexta de la Ley 2772011, de 1 de agosto, y Real Decreto 1484/2012).

Veamos las particularidades del caso:

El asunto resuelto tiene su origen en un despido colectivo promovido por una empresa que afectó a varios trabajadores, incluyendo a trabajadores que habían alcanzado o superado los 50 años. Como consecuencia de ello, el Servicio Público de Empleo Estatal practicó la correspondiente liquidación de la aportación económica prevista.

La empresa impugnó dicha liquidación al considerar que no procedía su exigencia, cuestionando la interpretación y aplicación de los requisitos legales y la finalidad de la norma.

En primera instancia, el Tribunal Superior de Justicia estimó la demanda interpuesta por la empresa, declarando no ajustada a Derecho la liquidación administrativa mediante la cual la Administración exigía el pago de la aportación económica derivada del despido colectivo.

El TSJ realizó una interpretación restrictiva de la Ley 27/2011, entendiendo que la obligación empresarial de efectuar una aportación económica destinada a compensar el coste por las prestaciones y subsidios de desempleo de los trabajadores de 50 o más años no debía aplicarse de forma automática por la mera concurrencia de los requisitos formales previstos en la norma. Por lo que, entiende que debe exigirse únicamente atendiendo a las circunstancias concretas del caso, valorando la situación económica real de la empresa, la justificación del despido colectivo y el impacto efectivo del mismo sobre el sistema público de protección de empleo.

En el supuesto concreto, se concluyó que no procedía exigir a la empresa el pago de dicha aportación económica, al no apreciarse una utilización del despido colectivo que justificara el coste, acordando en consecuencia la anulación de la liquidación impugnada.

Ante esta situación, el SEPE interpuso recurso de casación ante el Tribunal Supremo, que finalmente estimó el recurso.

El TS confirma que las empresas deben pagar la aportación económica por despidos colectivos que afecten a mayores de 50 años cuando se cumplan los requisitos legales.

El razonamiento del Tribunal Supremo

Hasta el momento, se venía excluyendo la obligación de pago cuando se valoraban las circunstancias concretas del despido, como la situación económica de la empresa o la finalidad del despido. Con esta nueva resolución, el TS confirma que, una vez acreditado el cumplimiento de los requisitos legales, no procede efectuar una valoración adicional relativa a la finalidad del despido o a la situación económica concreta de la empresa.

El Tribunal fundamenta su decisión en que la obligación de la aportación económica viene determinada exclusivamente por la concurrencia de los requisitos objetivos establecidos. En consecuencia, considera que el Tribunal Superior de Justicia había incurrido en un error al introducir criterios interpretativos no previstos en la norma para excluir la obligación de pago.



A partir de estos argumentos, el Tribunal concluye que las empresas que promuevan despidos colectivos deberán tener en consideración que la inclusión de trabajadores de 50 o más, cuando concurren los requisitos legales, se activa automáticamente la obligación de la aportación económica, no pudiendo alegar circunstancias económicas, organizativas o no previstas en la norma.

En definitiva, el TS reafirma una interpretación estricta de la norma, reforzando la seguridad jurídica y delimitando con claridad el alcance de las obligaciones empresariales en este ámbito, consolidando una doctrina que previsiblemente condicionará de forma decisiva la planificación y el coste de futuros procedimientos de despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 o más años.

Si a raíz de la lectura de este artículo tienes alguna cuestión sobre este tema en concreto, o cualquier situación que se asemeje a tu realidad laboral, no dudes en ponerte en contacto con el Departamento Laboral de RSM, donde estaremos encantados de ayudarte y asesorarte. ■

> Consejo del mes

La irrupción de la inteligencia artificial en la negociación colectiva y su impacto en las relaciones laborales: puesta en marcha de protocolos IA

Joaquín Rodríguez

No es un secreto la creciente influencia que ejerce la Inteligencia Artificial (IA) sobre todos los ámbitos de la vida, transformando no solo la manera en la que interactuamos en sociedad, sino también en la que nos comunicamos y tomamos decisiones. A menudo estas novedosas herramientas facilitan y simplifican cuestiones complejas o que demandan abundante tiempo, permitiendo optimizar sobremedida los procesos a la vez de reducir, con solvente precisión, los errores en los que incurrieran los medios tradicionales.

Este impacto no solo se circunscribe a la vida personal de cada individuo, sino que, como no puede ser de otro modo, se extiende también al ámbito de las relaciones laborales, donde ha aterrizado con una atroz voracidad.

Buena prueba de ello, lo encontramos en la incorporación de sistemas de Inteligencia Artificial en procesos como la selección del personal, promoción profesional, evaluaciones de desempeños, análisis de ratios productivos o planificaciones estratégicas, lo que convierte a la IA en una potente herramienta al servicio de los equipos de recursos humanos.

En este contexto, no podemos negar el decisivo momento ante el que nos encontramos, marcado por la profunda transformación en la que nos sumerge la Inteligencia

La Inteligencia Artificial está impactando directamente en la sociedad y, especialmente, el ámbito laboral, optimizando procesos de recursos humanos como la selección, evaluación y planificación, pero también generando riesgos de sesgos y vulneraciones de derechos.



Artificial en todos los ámbitos de las relaciones laborales. Estas circunstancias obligan a adoptar mecanismos claros, precisos y oportunos que garanticen la transparencia en el uso de algoritmos e Inteligencia Artificial para evitar posibles vulneraciones, y consecuentemente sanciones, basadas en sesgos discriminatorios.

Por tal motivo, la regulación de la IA se erige como un elemento clave sobre los que, a buen seguro, pivotarán artículos de Convenios colectivos que presumiblemente se aprobarán en próximas fechas, habida cuenta la creciente necesidad de encontrar un punto de equilibrio entre la innovación tecnológica y la protección de los derechos laborales. Ya el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva que ha estado en vigor hasta el pasado 31 de diciembre de 2025 y que ha guiado durante estos tres últimos años la negociación de más de 4.000 Convenios colectivos, establecía que "La negociación colectiva debe desempeñar un papel fundamental estableciendo criterios que garanticen un uso adecuado de la IA y sobre el desarrollo del deber de información periódica a la representación de los trabajadores".

De igual modo, sin ir más lejos, tras la reforma legislativa operada el año 2021, se incorporó en el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores un novedoso apartado en el que se establece la obligación a las empresas a entregar a la Representación Legal de Personas Trabajadoras

información sobre los algoritmos o sistemas de Inteligencia Artificial que afecten a la toma de decisiones que puedan incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

Todas estas circunstancias, dejan latente la emergente preocupación existente en los poderes públicos para lograr un encaje adecuado de estas nuevas formas tecnológicas no solo entre los principios básicos del ordenamiento laboral, sino también entre los principios fundamentales de cualquier individuo. Cuestión esta última que se antoja fundamental para la configuración de un marco normativo que garantice los derechos esenciales de cualquier persona.

En base a ello, aconsejamos elaborar políticas corporativas que regulen de manera exhaustiva aspectos específicos sobre la utilización de la Inteligencia Artificial o los algoritmos, donde se recojan criterios éticos, protocolos de auditorías periódicas, formaciones sobre uso responsable y buenas prácticas, así como canales internos de información a la Representación Legal de los Trabajadores para cumplir con las obligaciones legales y convencionales establecidas en cada momento.

Ello resulta esencial para garantizar la correcta implantación de estas novedosas herramientas a las que no podemos ser ajenos, por cuanto suponen un avance muy importante en la gestión de los recursos humanos, habida cuenta que aportan fiabilidad, robustez y seguridad a los procesos de toma de decisión. Sin pasar por alto que, en multitud de ocasiones, su impacto trasciende del ámbito estrictamente de la gestión de personal, adquiriendo relevancia en otras esferas productivas y organizativas, pues agilizan la consecución de los intereses empresarialmente establecidos. Solo sobre la base de un sólido marco normativo y corporativo se evitarán futuras contingencias y controversias que puedan redundar en un menoscabo de éstos legítimos intereses, al tiempo de aprovechar todas y cada una de las ventajas que nos aportan estos nuevos sistemas tecnológicos que, sin duda, marcarán un hito en la transformación de los procesos de trabajo a todos los niveles. ■



> **Novedades legislativas**

Claves laborales del Real Decreto Ley 16/2025

Elena Gordillo

El Real Decreto-ley 16/2025, de 23 de diciembre, introduce para 2026 un conjunto de medidas con incidencia directa en la gestión laboral y de Seguridad Social, entre ellas: la continuidad transitoria del salario mínimo interprofesional y la actualización de las bases de cotización con determinadas reglas especiales.

La norma se publicó en el Boletín Oficial del Estado el pasado 24 de diciembre y entro en vigor el día siguiente, el 25 de diciembre, a fin de asegurar la continuidad normativa al inicio del ejercicio.

Como cualquier otro real decreto-ley, está sujeto a convalidación parlamentaria dentro de los treinta días siguientes a su promulgación, por lo que conviene seguir su tramitación por si se introdujesen ajustes durante este proceso.

Al margen de lo anterior, también procede destacar la entrada en vigor, desde el 1 de enero de 2026, del sistema dual para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación, conforme al Real Decreto-Ley 2/2023

Salario mínimo interprofesional para el año 2026. Continuidad transitoria

Encabezando el Capítulo IV "Medidas en materia de empleo", el artículo 10 del Real Decreto Ley mantiene transitoriamente el salario mínimo interprofesional del año 2025 hasta la aprobación del real decreto que lo fije para el 2026. En la práctica, esto significa que, mientras no se publique la nueva cifra, siguen vigentes como referencia las cuantías de 2025, 39,47 €/día o 1.184 €/mes en 14 pagas, con los efectos ordinarios en estructuras retributivas, complementos absorbibles y salarios por día en contratos eventuales o temporales. Esta técnica de prórroga salvaguarda la seguridad jurídica de convenios y contratos en el arranque del ejercicio y evita recalculer nóminas dos veces si la cifra de 2026 se aprueba unas semanas más tarde.

Seguridad Social y pensiones: revalorización 2026 y nuevo cómputo de la jubilación

En el año 2026 las pensiones, con carácter general, se revalorizan en un 2,7% respecto del importe que tuvieran a fecha 31 de diciembre de 2025.



En concreto, en lo relativo a la pensión de jubilación, desde el 1 de enero de 2026 entra en vigor el sistema dual para el cálculo de la base reguladora previsto en el Real Decreto-Ley 2/2023, conviven así dos métodos y el INSS aplica de oficio el más favorable para la persona interesada:

- **Opción de los últimos 25 años cotizados (método vigente hasta 2025):** se promedian las últimas 300 bases de cotización y se divide entre 350; se aplicará cuando arroje una cuantía superior a la de la opción alternativa.
- **Opción de ampliación progresiva del período:** en 2026 se analizan los últimos 304 meses y se toman las 302 mejores bases (pueden excluirse 2 mensualidades) y se divide entre 352,33; esta vía se despliega gradualmente hasta 2037, cuando permitirá computar los mejores 27 de los últimos 29 años (excluyendo 24 mensualidades), aplicándose cuando resulte más beneficiosa para el pensionista.

Cotización y MEI en 2026

De acuerdo con el artículo 9 y hasta que se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se fija el tope máximo de las bases de cotización en 5.101,20 € mensuales y dispone que las bases mínimas se actualicen automáticamente en el mismo porcentaje en que aumente el SMI (incrementado en un sexto), con efectos desde el 1 de enero de 2026.

En materia de recargos, el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) se sitúa en 0,90 puntos porcentuales en 2026; cuando proceda su reparto, 0,75 p.p. son a cargo de la empresa y 0,15 p.p. a cargo de la persona trabajadora.



Además, desde el 1 de enero opera la cotización adicional de solidaridad, que solo grava la parte de la retribución mensual que excede la base máxima (5.101,20 €) y se aplica por tramos:

- 1,15 % entre 5.101,21 € y 5.611,32 €
- 1,25 % entre 5.611,33 € y 7.651,80 €
- 1,46 % sobre el exceso que supere 7.651,80 €

Cuando procede repartirla, los tipos se distribuyen entre empresa/persona trabajadora en 0,96/ 0,19 p.p., 1,04/ 0,21 p.p. y 1,22/ 0,24 p.p., respectivamente.

Conclusiones

El Real Decreto-Ley 16/2025 actúa como norma-puente:

- Mantiene transitoriamente el SMI 2025 hasta que se apruebe el de 2026 y fija para este ejercicio una revalorización general de las pensiones del 2,7 %
- En cotización, el texto fija el tope máximo en 5.101,20 € mensuales, vincula las bases mínimas a la evolución del SMI, sitúa el MEI en 0,90 p. p. y activa la cotización adicional de solidaridad por tramos sobre el exceso que supere la base máxima.

Además, desde el 1 de enero de 2026 arranca el sistema dual de cálculo de la base reguladora de jubilación (comparación entre 25 años y el periodo ampliado con exclusiones, aplicándose de oficio el más favorable). ■

BARCELONA | MADRID | GRAN CANARIA | PALMA DE MALLORCA | TARRAGONA | VALENCIA | SEVILLA | OPORTO

RSM Spain Professional Corporation, S.L.P. y las compañías relacionadas son miembros de la red RSM y operan bajo la marca RSM.

RSM es una marca utilizada únicamente por los miembros de la red RSM. Cada miembro de la red RSM es una firma independiente de auditoría y/o consultoría que actúa en su propio nombre. La red RSM, como tal, no tiene personalidad jurídica propia en ninguna jurisdicción. La red RSM está administrada por RSM International Limited, compañía registrada en Inglaterra y Gales (Company number 4040598), cuyo domicilio social se encuentra en 50 Cannon Street, London, EC4N 6JJ. La marca y el nombre comercial RSM, así como otros derechos de propiedad intelectual utilizados por los miembros de la red, pertenecen a RSM International, una asociación regida por el artículo 60 y siguientes del Código Civil de Suiza, cuya sede se encuentra en Zug.

© RSM International Association, 2026

