



# Newsletter Derecho Laboral

Noviembre 2025

**forv/s**  
**mazars**

**Jurisprudencia:** En puestos de confianza, la pérdida de confianza desencadenada por el incumplimiento de jornada es causa suficiente para un despido procedente, incluso si no se acreditan daños económicos cuantificables.

**El Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) confirma la procedencia del despido disciplinario de una responsable de tienda, puesto de confianza, por transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza.**

La conducta sancionada consistió en el incumplimiento reiterado del horario al dejar el puesto de trabajo y cerrar la tienda anticipadamente en al menos siete ocasiones durante el mes de julio de 2023 (con salidas hasta 44 minutos antes de la finalización de la jornada).

Como prueba fundamental, el TSJM avala el uso del registro de la activación/desactivación de la alarma del local. El Tribunal considera este sistema más fiable para constatar la hora real de salida de la última persona (la responsable de tienda en este caso) que el propio sistema de fichaje, el cual es operado por el trabajador.

El Tribunal enfatiza que, al tratarse de un puesto de confianza ("ojos y oídos" de la mercantil), no es necesario que el incumplimiento ocasione daños cuantiosos, sino que basta la simple pérdida de la confianza generada por la defraudación para justificar la máxima sanción disciplinaria.

Finalmente, el TSJM ratifica que la conducta de la responsable de tienda constituye una transgresión de la buena fe contractual y un abuso de confianza, dado que al cerrar la tienda anticipadamente no solo incumple su propia jornada, sino que impide prestar el servicio al resto de los trabajadores y a la clientela. La

Sala destaca que, en un puesto de alta responsabilidad, la gravedad reside en el quebrantamiento de la confianza depositada por la empresa, siendo este motivo suficiente para justificar la extinción de la relación laboral, sin que sea necesaria la prueba de daños económicos concretos y cuantiosos.

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

**Jurisprudencia:** Los complementos de puesto de trabajo -como el plus de toxicidad- solo se devengan por días de trabajo efectivo, salvo previsión expresa en convenio según señala la Sentencia 1005/2025, de 22 de octubre de 2025 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

**El Tribunal Supremo reafirma un criterio clave en materia salarial: los complementos vinculados al puesto de trabajo, como los pluses de toxicidad, penosidad o peligrosidad, no se abonan por días naturales, sino exclusivamente por los días en que la persona trabajadora presta servicios en las condiciones que justifican su existencia.**

La Sala insiste en que estos complementos retribuyen circunstancias objetivas del puesto, no la mera pertenencia a la plantilla, y por ello no tienen carácter consolidable ni se proyectan automáticamente sobre periodos no trabajados. Su función es compensar un riesgo o condición especial, lo cual exige necesariamente la real y efectiva exposición a ese entorno.

El Tribunal también subraya la importancia de la negociación colectiva en la configuración de estos pluses. Si el convenio no establece expresamente que se devenguen por días naturales, debe entenderse

que operan solo cuando concurren las circunstancias especiales del puesto de trabajo. En ausencia de previsión expresa, no procede extender su impacto a periodos sin prestación efectiva.

Además, la sentencia consolida doctrina previa: el Supremo recuerda que distintos pronunciamientos recientes ya habían fijado este mismo criterio interpretativo, reforzando así la seguridad jurídica y la uniformidad en la aplicación del convenio colectivo de limpieza de Bizkaia y otros convenios similares.

En definitiva, la resolución reafirma que la clave no es el mes natural, sino la efectiva prestación del servicio en condiciones tóxicas, penosas o peligrosas, y que estos complementos se abonan únicamente cuando se producen las circunstancias que los justifican.

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

**Jurisprudencia:** La acumulación del descanso semanal no puede exceder el límite de 14 días; el TSJ de Cantabria confirma la nulidad del calendario laboral empresarial por vulnerar el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

[El TSJ de Cantabria confirma la nulidad del calendario laboral de una Empresa por vulneración del régimen legal del descanso semanal revisto en el art. 37.1 ET.](#)

El procedimiento tiene su origen en la demanda de conflicto colectivo interpuesta por la representación sindical de una Empresa, por considerar contrario a la normativa laboral en materia de descanso el calendario laboral de 2024 del personal gerocultor.

En los hechos probados de la sentencia de instancia se acreditó que la empresa había diseñado un calendario de 16 turnos rotatorios y que en los turnos 2 y 10 no existía período alguno de descanso

semanal. El Juzgado de lo Social n.º 3 de Santander declaró la nulidad de dicho calendario laboral.

En el recurso presentado por la empresa, ésta alegó que existía un exceso compensable de descanso en esas semanas que permitiría convalidar la falta de descanso en los turnos 2 y 10.

Así mismo, la empresa denuncia infracción por inaplicación del artículo 37.1 del ET, sosteniendo que la norma permite la acumulación del descanso semanal en períodos de hasta 14 días, por lo que los excesos de descanso de otras semanas (83 horas en la semana 1 y 2 en la semana 3; 72 horas en las semanas 9 y 11) podrían compensar la ausencia de descanso en los turnos 2 y 10. Alega que, sumando los descansos de tres semanas consecutivas, se supera ampliamente el total de horas exigidas, de modo que en promedio se cumpliría el descanso semanal legal.

El Tribunal rechaza la petición al considerar señala que la empresa pretendía acumular descansos provenientes de semanas no contiguas y en un marco temporal superior a dos semanas, lo que ya anticipa la improcedencia jurídica del planteamiento. También recuerda que el artículo 37.1 ET establece un descanso semanal mínimo de día y medio ininterrumpido, cuya acumulación únicamente puede realizarse en ciclos de hasta 14 días. La norma permite, por tanto, alargar excepcionalmente el período de trabajo hasta un máximo de 11 días consecutivos, tras los cuales deben disfrutarse los tres días de descanso acumulados, además de las 12 horas entre jornadas. La empresa, sin embargo, estructura sus compensaciones en ciclos de tres semanas, es decir, en períodos superiores a 14 días, lo que desborda de manera directa el límite legal.

Aunque la empresa invoca que el total de horas de descanso acumulado es superior al mínimo legal, la Sala enfatiza que el descanso semanal no es un derecho cuantitativo, sino un derecho periódico, cuyo disfrute debe garantizarse dentro de cada intervalo máximo fijado por la ley.

En consecuencia, el TSJ enfatiza que el derecho al descanso semanal constituye una garantía indisponible para el trabajador y que la flexibilidad prevista en el art. 37.1 ET no puede interpretarse de manera expansiva para permitir compensaciones que dilaten excesivamente el período de descanso efectivo. La ampliación a ciclos de tres semanas vaciaría de contenido la finalidad protectora del descanso semanal, dirigida a asegurar la recuperación psicofísica en intervalos razonables y periódicos.

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

**Jurisprudencia:** En los procedimientos derivados de la vulneración del derecho a la igualdad retributiva cabe reconocer, como indemnización, las diferencias salariales resultantes de la discriminación sufrida.

El Tribunal Supremo determina que es procedente reconocer como indemnización las diferencias salariales dejadas de percibir, por constituir éstas un daño económico directo derivado del incumplimiento empresarial.

En la sentencia del pasado 22 de octubre de 2025, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo aborda la cuestión sobre la potencial indemnización de daños y perjuicios derivados de la vulneración del derecho fundamental a la igualdad retributiva.

De esta manera, partiendo de su propia doctrina, el Alto Tribunal señala que cualquier vulneración de un derecho fundamental debe ir acompañada de unas medidas destinadas a reestablecer la integridad del derecho lesionado y una reparación del daño causado, incluidas la reparación de las consecuencias económicas.

Por ello, desde la perspectiva de los procesos de tutela de derechos fundamentales por vulneración de igualdad retributiva, el Tribunal Supremo considera como procedente reconocer como indemnización las diferencias salariales dejadas de percibir, por constituir éstas un daño económico directo derivado del incumplimiento empresarial, así como junto a la eventual indemnización por daño moral. En este sentido, esta indemnización por lucro cesante es plenamente acumulable en el proceso de tutela y no requiere un procedimiento separado de reclamación de cantidad.

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

**Jurisprudencia:** Anulada parte de la Directiva sobre Salarios Mínimos Adecuados (SMA).

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en su asunto C-19/23 establece criterios para la fijación de un salario mínimo.

El Reino de Dinamarca -apoyado por el Reino de Suecia- impugnó la Directiva 2022/2041 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (en adelante, Directiva SMA) al entender que se vulneraba el reparto de competencias entre la Unión Europea y los Estados Miembros por regular la Directiva SMA en materia de remuneraciones (competencia excluida para la UE).

Estos entendían que era preferible regular las condiciones retributivas en el ámbito nacional.

Así, en la Sentencia del pasado 11 de noviembre de 2025, la Gran Sala del TJUE, se menciona que, si bien el Parlamento y el Consejo pueden establecer disposiciones mínimas en materia de condiciones de trabajo, éstas no pueden ir dirigidas a materias que interfieran directamente con remuneraciones.

Esto supone la anulación de parte del artículo 5, apartados 1, 2 y 3, de la Directiva SMA donde se establecían cuatro criterios mínimos que los Estados Miembros deberían tener en cuenta en el procedimiento de fijación de salarios mínimos legales, así como menciones a los niveles salariales.

Esta sentencia puede ser de mucha importancia en territorio español ya que, aunque solo se anulen algunos artículos de la Directiva, los sindicatos y el Gobierno estaban solicitando la trasposición directa de la totalidad de la norma en cuanto al SMI.

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

**Jurisprudencia:** Vulneración del derecho fundamental al honor al consignarse un insulto como concepto en las transferencias relativas al abono del salario de la persona trabajadora.

**El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco declara que la consignación del término “zumbada” en las transferencias salariales de la trabajadora constituye una intromisión ilegítima en su derecho fundamental al honor.**

El conflicto tiene su origen en el pago de las nóminas de septiembre y octubre a la trabajadora, empleada administrativa recibió dos transferencias bancarias en cuya casilla de beneficiario figuraba el término “zumbada”, introducido por uno de los socios de la empresa. El propio socio reconoció haber realizado ambas transferencias en estos términos, lo que llevó a la trabajadora a interponer una denuncia penal por injurias y, posteriormente, una demanda de tutela de derechos fundamentales en la jurisdicción social.

El análisis del Tribunal se centra en si la introducción del término “zumbada” en la transferencia de una nómina constituye una intromisión ilegítima en el

derecho al honor protegido por el artículo 18 CE y por la LO 1/1982. El Tribunal afirma que la expresión es claramente insultante y objetivamente capaz de menoscabar la dignidad de la persona a la que se dirige, pues alude a un supuesto desequilibrio o trastorno mental con evidente carga peyorativa.

La Sala realiza además dos precisiones de especial relevancia jurídica. En primer lugar, subraya que la lesión se produce en un contexto estrictamente laboral, al figurar el insulto en el pago salarial ordenado por la empresa, lo que desplaza el análisis fuera del ámbito puramente privado o familiar. En segundo lugar, destaca que el contenido de la transferencia puede ser conocido por terceros, como el personal de la entidad bancaria, lo que convierte la ofensa en potencialmente pública y agrava su alcance. Esto lleva a la Sala a declarar una vulneración del derecho al honor indiscutible.

En cuanto a la reparación del daño moral, el Tribunal acude al marco previsto en la LISOS (artículos 8.11 y 40 que establecen una multa de entre 7.501 y 30.000 euros para cualquier acto empresarial contrario al respeto debido a la dignidad del trabajador), considerando válido el cálculo indemnizatorio de 10.000 euros solicitado por la actora.

En conclusión, el Tribunal reafirma que el ámbito laboral no puede servir de vehículo para conductas degradantes o atentatorias contra la dignidad del trabajador. La introducción de un insulto en un acto propio de la gestión empresarial constituye una intromisión ilegítima en el derecho fundamental al honor, cuya protección adquiere una especial intensidad cuando la lesión proviene de quien ostenta poder de dirección.

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

# Contacto

[derecho.laboral@forvismazars.com](mailto:derecho.laboral@forvismazars.com)

