



Newsletter Derecho Laboral

Marzo 2026

forv/s
mazars

Jurisprudencia: La sonada sentencia del Tribunal Supremo reconoce el derecho a un día adicional de descanso cuando festivo y descanso semanal coinciden.

La sentencia declara el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar de un día adicional de descanso cuando un festivo coincide con su descanso semanal, corrigiendo el criterio previo que lo denegaba.

El litigio se centraba en determinar si los trabajadores con descanso semanal fijado entre lunes y viernes tienen derecho a un día adicional cuando dicho descanso coincide con un festivo. La empresa venía compensando estas situaciones con días adicionales de descanso anual superiores a los previstos en convenio, criterio que el TSJ consideró suficiente para entender cumplida la normativa.

El Tribunal Supremo corrige este planteamiento y desarrolla una fundamentación jurídica más precisa a partir del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. La Sala distingue con claridad entre el descanso semanal (configurado como un derecho mínimo indisponible vinculado a la protección de la salud) y los festivos laborales (orientados a permitir la celebración de acontecimientos de relevancia social), subrayando que ambos derechos tienen naturaleza y finalidad autónomas.

Desde esta premisa, razona que el ordenamiento no solo garantiza su reconocimiento formal, sino su disfrute efectivo, lo que impide que uno absorba al otro. En coherencia con esta lógica, recuerda que el propio sistema prevé mecanismos de mantenimiento del festivo cuando coincide con otros días de descanso, como sucede con su traslado al lunes si cae en domingo. Por ello, concluye que la coincidencia entre festivo y descanso semanal produce una pérdida real de uno de los días de descanso legalmente previstos, que debe ser objeto de compensación específica. Asimismo, rechaza que mejoras genéricas como la concesión de más días de descanso anual puedan neutralizar esta obligación, al no garantizar una restitución homogénea ni directamente vinculada al festivo coincidente.

En consecuencia, el Tribunal Supremo estima los recursos, casa la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y reconoce el derecho del colectivo afectado a disfrutar de un día adicional de descanso cuando se produzca la coincidencia entre festivo y descanso semanal.

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

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo establece que la oscuridad de la cláusula de no competencia no podrá perjudicar al trabajador y lo considera salario.

El trabajador no tiene que devolver la cantidad percibida en concepto de no competencia postcontractual, pues retribuye la prestación de servicios y no tiene naturaleza jurídica indemnizatoria.

Esta sentencia resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Técnicas Mecánicas Ilerdenses S.L., que reclamaba a un trabajador la devolución de los salarios percibidos por encima del convenio al considerar que dichos incrementos constituían la compensación económica del pacto de no competencia postcontractual, pacto que el trabajador habría incumplido al incorporarse a una empresa competidora apenas dos días después de su despido. Tanto el juzgado de Lleida como el TSJ de Cataluña habían analizado previamente la validez del pacto y el alcance de las cantidades percibidas.

El Tribunal Supremo confirma que el pacto de no competencia suscrito era nulo, razón por la cual debía aplicarse el artículo 9.1 del Estatuto de los Trabajadores. Este precepto establece que, cuando una cláusula contractual es nula, pero ha generado condiciones económicas especiales, el juzgado debe decidir si esas condiciones subsisten o se suprimen, total o parcialmente. El Tribunal señala que la compensación pactada consistía en el pago de salario por encima del convenio, lo que evidencia que se trataba de un concepto salarial y no de una indemnización independiente.

El Supremo afirma que, al tratarse de un concepto salarial, no procede exigir su devolución, aunque el trabajador haya incumplido el pacto. Además, la cláusula contractual era oscura y fue redactada por la empresa, por lo que se aplica el principio del artículo 1288 del Código Civil: las cláusulas ambiguas no pueden interpretarse en perjuicio de quien no las redactó. El Tribunal recuerda también su doctrina previa —incluyendo la STS 1163/2023— que afirma que un pacto de no competencia debe regular con claridad qué se paga, por qué y con qué efectos, especialmente si se pretende recuperar cantidades en caso de incumplimiento.

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

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo confirma que el permiso por hospitalización no finaliza con el alta hospitalaria si persiste reposo domiciliario.

La sentencia del Tribunal Supremo declara el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar íntegramente del permiso retribuido de cinco días previsto en el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores, incluso cuando se haya producido el alta hospitalaria del familiar, siempre que no exista alta médica y se haya prescrito reposo domiciliario.

El litigio se centró en determinar si el permiso por hospitalización de familiares debía extinguirse automáticamente con el alta hospitalaria —criterio seguido por la empresa— o si, por el contrario, debía mantenerse mientras persistiera la necesidad de cuidados, aun fuera del ámbito hospitalario.

La Audiencia Nacional estimó la demanda sindical y reconoció el derecho al disfrute completo del permiso en estos supuestos. Frente a ello, las empresas recurrieron en casación alegando, entre otros motivos, que el permiso debía vincularse estrictamente a la duración de la hospitalización y que la regulación convencional permitía dicha interpretación.

El Tribunal Supremo desestima el recurso y confirma la sentencia de instancia, desarrollando una doctrina consolidada según la cual la clave del permiso no reside en la hospitalización en sí misma, sino en la necesidad de atención y cuidados del familiar. En este sentido, distingue entre alta hospitalaria y alta médica, señalando que la primera no implica la curación del paciente ni elimina la necesidad de cuidados, que frecuentemente continúan en el domicilio.

A partir de esta premisa, la Sala concluye que el permiso no puede extinguirse automáticamente con el alta hospitalaria si el familiar continúa de baja médica y requiere reposo domiciliario, ya que persiste la causa que justifica el derecho. Asimismo, subraya que esta interpretación resulta coherente con la propia configuración legal del permiso, que contempla expresamente supuestos de intervención sin hospitalización con necesidad de reposo en el domicilio.

En consecuencia, el Tribunal Supremo confirma el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar del permiso completo de cinco días en estos casos, desestimando el recurso empresarial y consolidando una interpretación garantista del artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores.

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

Jurisprudencia: El Tribunal Superior de Justicia de Asturias confirma despido improcedente por haberse concedido un plazo de audiencia previa insuficiente.

La Sala de lo Social del TSJ de Asturias confirma el despido improcedente al considerar que, aunque los hechos fueron acreditados como falta muy grave, la empresa concedió solo 24 horas para formular alegaciones, siendo este insuficiente y vulnerando el derecho a una defensa efectiva exigido por el art. 7 del Convenio 158 OIT.

El caso se centra en el despido disciplinario de un trabajador que, el 16 de enero de 2025, reprodujo el himno de la Falange a través de los altavoces del restaurante de Oviedo ante la clientela presente. La empresa invocaba una falta muy grave por transgresión de la buena fe contractual y del Código de Conducta interno, mientras que el trabajador impugnaba el despido. La primera instancia declaró la improcedencia del despido por defecto formal en el trámite de audiencia previa al haberse concedido un plazo de audiencia de 24 horas.

Aunque en primera instancia quedó plenamente acreditada la realidad de los hechos imputados, el Juzgado de lo Social nº 3 de Oviedo declaró el despido improcedente al considerar que el plazo de 24 horas era irrisorio e insuficiente para garantizar una defensa efectiva. La empresa interpuso recurso de suplicación alegando tres motivos: nulidad de actuaciones por supuesta omisión de valoración de la prueba testifical y audiovisual, revisión de los hechos probados y censura jurídica por infracción de los artículos 53.1 y 55.1 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 37 del VI Acuerdo Laboral de Hostelería (ALEH) y doctrina del Tribunal Supremo.

La Sala rechaza, en primer lugar, la nulidad de actuaciones al constatar que la sentencia de instancia valoró, de forma implícita pero suficiente y razonada, toda la prueba practicada (documental y testifical), explicando con claridad tanto la acreditación de los hechos como los motivos de la improcedencia. No se aprecia, por tanto, indefensión material ni vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24 de la Constitución.

No obstante, la Sala confirma la improcedencia del despido por defecto en el trámite de audiencia previa. Aplicando directamente el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT —de eficacia directa según la reciente doctrina del Tribunal Supremo (STS de 18 de noviembre de 2024 y de 5 de marzo de 2025)—, exige que el trabajador disponga de una posibilidad real y efectiva de defenderse antes de la adopción del despido disciplinario.

Un plazo de solo 24 horas, concedido el día inmediatamente anterior al despido, resulta manifiestamente insuficiente para preparar una defensa adecuada, especialmente ante hechos de

especial gravedad y difusión pública. Por ello, aunque los hechos imputados serían constitutivos de falta muy grave de haberse respetado el procedimiento, el vicio formal determina la improcedencia del despido.

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

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo ratifica la nulidad de las cláusulas arbitrarias incluidas dentro de un plan de bonus.

La Sala determina que son nulas las cláusulas que permiten a la Empresa no abonar el bonus en caso de que la persona trabajadora haya realizado incumplimientos “generales” y la que permite al Jefe de Área reducir el importe a abonar en base a criterios subjetivos.

La Sentencia comentada continua con la línea marcada por la jurisprudencia anterior, haciendo hincapié en que la retribución variable debe siempre regirse por criterios transparentes, objetivos y previsibles, sin que ninguno de sus elementos esenciales pueda quedar al arbitrio unilateral de la empresa.

De esta manera, por un lado, una penalización vinculada a “incumplimientos normativos generales” —incluyendo dentro de esta definición un listado de penalizaciones adicionales al régimen disciplinario aplicable— no cumpliría con el requisito de la transparencia y, en la práctica, reflejaría un sistema disciplinario ilegal encubierto.

Por otro lado, la existencia de discrecionalidad por parte de la dirección de cada área a la hora de modificar el bonus en un +- 15%, sin que se justifique esta medida en criterios objetivos definidos, es un claro ejemplo de práctica arbitraria no permitida.

Adicionalmente, la sentencia confirma el derecho de las personas trabajadoras afectadas a percibir las

diferencias salariales derivadas de la aplicación de estas cláusulas consideradas nulas.

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

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo abre la puerta a la posibilidad de establecer cláusulas de incentivos que se devenguen en proporción al tiempo efectivamente trabajado, incluso ante periodos de incapacidad temporal.

La Sala Cuarta descarta que la reducción de un complemento vinculado a objetivos durante una incapacidad temporal suponga automáticamente una discriminación por razón de edad.

Tras la entrada en vigor de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, articular una cláusula de incentivos que pudiera estar condicionada por situaciones de enfermedad o cualquier otra condición de salud parecía una tarea abocada a su nulidad, por introducir una discriminación por razón de enfermedad.

Sin embargo, dentro de las circunstancias de este caso concreto, el Tribunal Supremo señala que no se puede considerar discriminatorio que un incentivo de devengo superior al mes, cuya percepción y cuantificación dependa de que se alcancen determinados objetivos de estrictamente individuales, se devengue en proporción al tiempo trabajado durante el año, siempre con la inexcusable condición de que los parámetros de rendimiento fijados para llegar a devengar el mismo o su cuantificación se reduzcan de igual manera proporcional, excluyendo la cuota parte que corresponda a los periodos de suspensión del contrato.

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

Contacto

derecho.laboral@forvismazars.com

