



Newsletter Derecho Laboral

Julio 2026

forv/s
mazars

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo analiza la validez de los acuerdos transaccionales tras un despido.

El Alto Tribunal confirma que un acuerdo firmado tras el despido no tiene eficacia liberatoria cuando su redacción es ambigua y condiciona sus efectos a una posterior conciliación que no llega a ratificarse.

La sentencia del Tribunal Supremo de 10 de junio de 2026 analiza el caso de un trabajador despedido disciplinariamente que firmó el mismo día un acuerdo transaccional por el que la empresa reconocía la improcedencia del despido y ofrecía una indemnización bastante inferior a la legal. Posteriormente, el trabajador no ratificó dicho acuerdo en el acto de conciliación administrativa e interpuso demanda por despido.

El Alto Tribunal recuerda que los acuerdos transaccionales pueden ser válidos y producir efectos liberatorios, pero exige que exista una voluntad clara e inequívoca del trabajador, una verdadera transacción entre las partes y una redacción precisa sobre sus efectos y alcance.

En este caso, la Sala aprecia que el acuerdo contenía cláusulas contradictorias sobre el momento en que desplegaba efectos y vinculaba parte de su eficacia a la posterior conciliación administrativa, lo que generaba incertidumbre sobre la renuncia de acciones.

Por ello, el Supremo desestima el recurso de la empresa y confirma la sentencia del TSJ de Cataluña, que había declarado improcedente el despido al considerar ineficaz el acuerdo transaccional suscrito.

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

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo refuerza los supuestos en los que la garantía de indemnidad puede ser activada.

El Tribunal Supremo valida como supuesto que activa la garantía de indemnidad la disconformidad verbal mantenida entre el empresario y la persona trabajadora y que se dio seis días antes de la comunicación del despido disciplinario.

El caso controvertido evidencia un supuesto que permite activar la garantía de indemnidad frente a una medida disciplinaria adoptada por la empresa. En este sentido, no toda reclamación interna activa automática esta garantía, sino que la reclamación debe estar directamente conectada con una posterior actuación disciplinaria de la empresa y evidenciar que la actuación empresarial revela, al menos indiciariamente, una vulneración del derecho a no sufrir represalias.

En este supuesto, empresario y trabajadora mantuvieron una conversación en la que el primero trata de convencer a la segunda de la necesidad de que preste servicios durante algunos sábados del mes para completar su jornada laboral. La trabajadora manifiesta su disconformidad y graba la conversación (que posteriormente utilizará como prueba). Seis días después la empresa entrega carta de despido disciplinario, en la que se reconoce la improcedencia de la medida adoptada y entrega simultáneamente el pago de la indemnización.

La Sala Cuarta del Tribunal Supremo, analizando las circunstancias del caso, considera probado que existió una situación real de desacuerdo entre empresario y trabajadora. En contrapartida, la cercanía temporal entre discrepancia y despido y que la decisión extintiva reconociese la improcedencia del despido sin aportar elemento alguno que acreditara la existencia de una causa disciplinaria real y ajena al conflicto suscitado, no permiten romper la presunción de que ha existido una vulneración de la garantía de la indemnidad.

En consecuencia, se confirma la declaración de nulidad del despido y la condena a la empresa al pago de una indemnización por daños y perjuicios de 6.251 euros

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

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo valida reclamar discriminación en un ERE por la vía de tutela de derechos fundamentales sin necesidad de impugnar el despido.

El Alto Tribunal rechaza que esta reclamación deba tramitarse mediante la modalidad procesal de despido o que quede sometida al plazo de caducidad de 20 días, sin perjuicio de que no se esté cuestionando en modo alguno la extinción del contrato ni se solicite su nulidad.

En el supuesto controvertido, un trabajador de CaixaBank de 52 años formuló demanda por vulneración de derechos fundamentales, tras haberse adherido voluntariamente al ERE en 2021. Alegaba discriminación por razón de edad frente a la cláusula del acuerdo colectivo que fijaba indemnizaciones inferiores y menores coberturas sociales (planes de pensiones y seguros médicos) para su grupo respecto a los trabajadores de 54 años o más. La empresa se opuso argumentando que, al reclamar diferencias en la indemnización del cese, debía haber demandado por despido y que la acción ya había caducado.

El Tribunal Supremo, confirmando el criterio utilizado por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, señala que, cuando no se impugna el despido ni se pretende la readmisión en la empresa, el cauce procesal de tutela de derechos fundamentales es el adecuado de forma autónoma. En este sentido, se remarca que no entra en juego el plazo perentorio de caducidad de 20 días propio del despido.

En relación con el alcance de la reclamación, el Tribunal Supremo valida que en este procedimiento pueda reclamarse tanto el daño moral como el daño material. Asimismo, establece que dicho daño material puede cuantificarse legítimamente mediante la diferencia entre la indemnización percibida y la que le habría correspondido de no existir el trato discriminatorio debido a la edad.

En todo caso, aunque la sentencia valida que la reparación del lucro cesante pueda ejercitarse de

forma autónoma sin demandar por despido, esto no significa que se altere la extinción del contrato de trabajo ni el cese voluntario, limitándose a reparar de forma efectiva, y sin caducidad, la discriminación sufrida en las condiciones económicas del acuerdo colectivo.

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

Jurisprudencia: El uso fraudulento del derecho a la conciliación familiar y laboral justifica el despido disciplinario.

El Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana ratifica la procedencia del despido disciplinario de una trabajadora que incumplió los fines de su reducción de jornada para el cuidado de su padre.

Con fecha 9 de junio de 2026, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana dictó sentencia en el recurso de suplicación 107/2026. El conflicto se originó tras el despido disciplinario de una Gerente de la empresa Mercadona S.A., quien disfrutaba de una reducción de jornada para el cuidado de su padre.

La empresa justificó la extinción del contrato por indisciplina, desobediencia y transgresión de la buena fe contractual, puesto que las pruebas recopiladas por un detective privado constataron que el familiar era autónomo para conducir vehículos en trayectos de 30 km, realizar tareas de jardinería y acudir solo a establecimientos de restauración. Así pues, mientras la trabajadora alegaba la necesidad de cuidado constante las pruebas demostraron que su padre era autónomo, no respondiendo el permiso a una causa real.

El Juzgado de lo Social número 1 de Benidorm desestimó la demanda inicial en septiembre de 2025, declarando el despido procedente tras analizar las pruebas técnicas aportadas. La resolución de instancia destacó que la trabajadora no acudió al domicilio de su padre durante varios días de julio de

2024 o permaneció en él menos de dos horas, desvirtuando la necesidad del cuidado.

La parte recurrente alegó la revisión de los hechos probados y la vulneración de derechos fundamentales a la intimidad y a la conciliación familiar. El Tribunal Superior de Justicia de Valencia finalmente desestimó el recurso de suplicación y confirmando íntegramente la procedencia del despido sin derecho a indemnización ni salarios de tramitación.

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

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo considera tiempo de trabajo las guardias de localización que limitan de forma significativa la disponibilidad del trabajador.

El Alto Tribunal reitera que los periodos de guardia en régimen de localización pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo cuando las condiciones impuestas al trabajador restringen de forma relevante su capacidad para organizar libremente su tiempo.

La Sala recuerda que la calificación de estos periodos no depende exclusivamente de que el trabajador permanezca físicamente en un centro de trabajo. Lo determinante es el grado de disponibilidad exigido durante la guardia y las limitaciones que ello supone para desarrollar con normalidad actividades personales o de ocio. En el supuesto analizado, el conductor de ambulancia debía permanecer próximo al vehículo y atender de forma inmediata los avisos recibidos a través del servicio de emergencias, lo que condicionaba de manera intensa su libertad de movimientos.

La sentencia aplica la doctrina consolidada del Tribunal Supremo y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre el concepto de tiempo de trabajo, conforme a la cual los periodos de disponibilidad constituyen tiempo de trabajo cuando

las obligaciones impuestas al trabajador limitan objetivamente su capacidad para disponer de ese tiempo en beneficio propio.

A la vista de estas circunstancias, el Tribunal concluye que las guardias de localización realizadas por el trabajador deben computarse como tiempo de trabajo efectivo, al entender que las restricciones inherentes al sistema de disponibilidad impedían disfrutar de esos periodos como verdadero tiempo de descanso.

En consecuencia, el Tribunal Supremo estima el recurso, revoca las resoluciones anteriores y reconoce el derecho del trabajador a que dichas guardias sean computadas como tiempo de trabajo, debiendo determinarse en ejecución de sentencia la cuantía correspondiente por las horas extraordinarias generadas.

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

Jurisprudencia: El reconocimiento de los hechos por el trabajador no exime a la empresa de cumplir el trámite de audiencia previa.

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) confirma que, aunque la trabajadora reconoció los hechos, ello no eximía a la empresa de concederle la posibilidad de formular alegaciones antes de adoptar la decisión extintiva, garantía que en este caso sí se respetó.

La sentencia resuelve el recurso de suplicación interpuesto por una trabajadora de Mercadona frente a la resolución del Juzgado de lo Social nº 1 de Salamanca que había declarado procedente su despido disciplinario.

En suplicación, la controversia no giraba sobre la realidad de los hechos imputados, sino exclusivamente sobre si la empresa había cumplido el trámite de audiencia previa exigido por el artículo 7 del Convenio nº 158 de la OIT.

La Sala considera que la finalidad del artículo 7 del Convenio nº 158 de la OIT consiste en garantizar que el trabajador conozca los hechos que se le imputan y disponga de una oportunidad real y efectiva para defenderse antes de que se adopte la decisión extintiva.

A juicio del Tribunal, esta exigencia quedó plenamente satisfecha, pues la empresa explicó previamente a la trabajadora las conductas imputadas, le entregó un escrito con los hechos, le concedió un plazo para formular alegaciones y estas fueron efectivamente presentadas antes del despido. Asimismo, destaca que no quedó acreditada la existencia de coacción o intimidación en la firma del documento de reconocimiento de hechos. Por ello, el reconocimiento de la conducta por parte de la trabajadora no sustituye el trámite de audiencia previa, pero tampoco impide considerar cumplida dicha garantía cuando la empresa ofrece posteriormente una posibilidad efectiva de alegación antes de adoptar la decisión disciplinaria.

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León desestima el recurso de suplicación y confirma íntegramente la sentencia de instancia, al entender que la empresa respetó las garantías derivadas del artículo 7 del Convenio nº 158 de la OIT y que el despido disciplinario fue acordado tras conceder a la trabajadora una audiencia previa efectiva. En consecuencia, mantiene la calificación de procedente del despido.

Así el TSJ aporta una interpretación eminentemente finalista y flexible del artículo 7 del Convenio nº 158 de la OIT, alejándose de una concepción meramente formalista del trámite de audiencia previa. La Sala entiende que lo verdaderamente relevante no es la forma en que se articula dicho trámite, sino que el trabajador disponga de una oportunidad real para conocer los hechos imputados y formular alegaciones antes de que la empresa adopte la decisión disciplinaria.

Asimismo, la resolución resulta especialmente relevante porque aclara que el reconocimiento de los hechos por parte del trabajador no exonera a la empresa de cumplir con la audiencia previa, pero tampoco determina por sí solo la nulidad o improcedencia del despido cuando, pese a dicho

reconocimiento, se ha concedido posteriormente un plazo efectivo para ejercer el derecho de defensa.

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

Jurisprudencia: El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña confirma que la inasistencia al puesto de trabajo tras el alta médica, sin impugnar antes la decisión empresarial, constituye causa justa de despido disciplinario.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña confirma la procedencia de un despido disciplinario fundado en faltas de asistencia al trabajo, rechazando que el trabajador pueda justificar unilateralmente su ausencia sin haber impugnado antes.

En el supuesto analizado, un conductor de ambulancia con un grado de discapacidad reconocido del 34% recibió el alta médica por agotamiento del plazo máximo de incapacidad temporal. La empresa, en base al informe de los servicios médicos de vigilancia de la salud, le asignó un nuevo puesto de limpiador adaptado a sus limitaciones funcionales, requiriéndole fehacientemente su incorporación efectiva. El trabajador no se presentó, alegando que el puesto no respetaba realmente sus limitaciones y que, además, se encontraba disfrutando de un periodo vacacional pendiente de reconocimiento en otro procedimiento judicial. Ante la persistencia de la inasistencia, la empresa tramitó expediente disciplinario y procedió al despido por faltas muy graves de desobediencia e inasistencia injustificada.

El Tribunal aplica la doctrina consolidada conforme a la cual uno de los deberes básicos del trabajador es la ejecución de sus obligaciones conforme a la buena fe, de modo que la inasistencia sin causa justificada quebranta dicha exigencia y puede constituir causa justa de despido cuando es grave y reiterada. Precisa que las faltas de asistencia no operan de forma automática como causa de despido, sino que deben

analizarse según las circunstancias concretas del caso, estando justificada la ausencia, por ejemplo, cuando media parte de baja por incapacidad temporal. Sin embargo, concluye que ninguna de las justificaciones alegadas por el trabajador amparaba su conducta, pues éste no podía erigirse en definidor unilateral de sus propios derechos y obligaciones, decidiendo por sí mismo no acudir a su puesto sin haber impugnado antes, de forma solvente, la asignación del nuevo puesto o la denegación de las vacaciones.

En todo caso, la Sala valora especialmente la existencia de un antecedente en el que una conducta análoga del mismo trabajador ya había sido declarada judicialmente como falta muy grave, lo que refuerza la conclusión de que la inasistencia respondía a una actitud reiterada y no a una justificación sobrevenida, confirmando así la procedencia del despido.

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

Contacto

derecho.laboral@forvismazars.com

