

Newsletter Derecho Laboral - Octubre 2026

Jurisprudencia laboral: 6 novedades clave para las empresas

forvis mazars

Jurisprudencia destacada en laboral:

- **Permiso retribuido de cinco días por hospitalización**: Cada nuevo hecho causante genera un permiso independiente.
- **Audiencia previa celebrada el mismo día del despido:** No existe un periodo mínimo automático que disponer para realizar alegaciones, sino que lo decisivo es que la defensa sea efectiva.
- **Extinción durante el periodo de prueba y enfermedad:** No toda extinción durante el periodo de prueba es nula, ya que la alegación deberá aportar indicios del conocimiento empresarial de la enfermedad.
- **Incapacidad temporal y retribución variable:** Aplicar un descuento adicional de la retribución variable vinculada al absentismo puede ser considerado discriminatorio.
- **Teletrabajo por conciliación y daños morales:** No toda infracción del artículo 34.8 implica lesión de derechos fundamentales.
- **Despido colectivo de hecho:** Deben computarse las extinciones vinculadas a la reestructuración que respondan a iniciativa empresarial.



Raquel González
Socia Derecho Laboral
Forvis Mazars en España



Anna Benet
Socia Derecho Laboral
Forvis Mazars en España



Luis de las Heras
Supervisor Derecho Laboral
Forvis Mazars en España



El permiso retribuido de cinco días por hospitalización se genera por cada nuevo hecho causante

¿El permiso de cinco días por hospitalización está limitado a cinco días al año?

No. Según la resolución analizada, el derecho se genera por cada nuevo hecho causante que cumpla los requisitos legales, y los cinco días deben entenderse como laborables.

En su Sentencia de 25 de septiembre de 2026, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo interpreta el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores y confirma que el permiso retribuido debe disfrutarse durante cinco días laborables por cada hecho causante.

El Tribunal parte del estándar mínimo de cinco días laborables establecido en el artículo 6 de la Directiva (UE) 2019/1158. La adaptación de la normativa española elevó la duración del permiso, pero no introdujo un límite anual. Por ello, la armonización con la Directiva no puede reducir un derecho preexistente mediante una restricción que la norma española no contempla expresamente.

La sentencia también recuerda que el alta hospitalaria no equivale automáticamente al alta médica. Si el familiar continúa necesitando reposo domiciliario y cuidados, el permiso puede mantenerse dentro de su duración legal.

¿Por qué es relevante para las empresas?

Las empresas deben revisar sus políticas internas para evitar límites anuales no previstos legalmente y valorar cada hospitalización o hecho causante de forma independiente. También conviene diferenciar entre alta hospitalaria y alta médica al gestionar la duración del permiso.

Consulta la sentencia





El TSJ de Madrid valida la audiencia previa celebrada el mismo día del despido

¿Debe transcurrir un plazo mínimo entre la audiencia previa y el despido?

No necesariamente. El TSJ de Madrid considera que lo relevante es garantizar al trabajador una oportunidad real de conocer los hechos imputados y defenderse antes de la decisión definitiva.

La sentencia analiza el trámite de audiencia previa previsto en el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT cuando se celebra el mismo día del despido y de forma inmediatamente anterior.

El TSJ de Madrid señala que el Convenio no establece un intervalo temporal mínimo entre la audiencia y la decisión empresarial. Por tanto, la proximidad entre ambos actos no invalida por sí sola el trámite.

En el supuesto analizado, el trabajador conoció las imputaciones, pudo ofrecer su versión y formular alegaciones ante representantes empresariales con capacidad para intervenir en el ejercicio del poder disciplinario. La Sala considera cumplida la finalidad de defensa y confirma la procedencia del despido.

¿Por qué es relevante para las empresas?

Más que establecer un plazo formal, la empresa debe acreditar que la audiencia fue previa, sustantiva y útil. Debe comunicar los hechos con claridad, permitir alegaciones reales y evitar que la decisión aparezca cerrada antes de escuchar al trabajador.

Consulta la sentencia

Extinción durante el periodo de prueba: la enfermedad debe acreditarse y comunicarse

¿La extinción durante el periodo de prueba es automáticamente nula si la persona alega enfermedad?

No. El TSJ de Cataluña considera insuficiente la mera alegación de un estado patológico si no se acredita la baja médica ni que la empresa conociera previamente esa situación.

El caso delimita los indicios que debe aportar la persona trabajadora para activar la inversión de la carga de la prueba en un procedimiento de tutela de derechos fundamentales por motivos de salud.

La trabajadora afirmó haber enviado un correo electrónico comunicando su baja médica 26 minutos antes de recibir la extinción por no superación del periodo de prueba. La empresa negó haber recibido el mensaje y no constaba en las actuaciones un parte de baja médica u otra prueba suficiente de la alteración de la salud o de su conocimiento por el empleador.

La Sala destaca el parte de baja como medio idóneo para acreditar la situación de salud y el conocimiento empresarial. Ante la falta de indicios suficientes, descarta el carácter discriminatorio del cese y mantiene la declaración de improcedencia efectuada en la instancia.

¿Por qué es relevante para las empresas?

La trazabilidad de las comunicaciones es esencial. Tanto la persona trabajadora como la empresa deben conservar evidencias de envío, recepción y fecha. Para la organización, también resulta recomendable documentar las razones de la extinción y su cronología.

Consulta la sentencia



La incapacidad temporal no puede penalizarse con descuentos adicionales en la retribución variable

¿Puede computarse la incapacidad temporal como absentismo para reducir complementos variables?

No en los términos analizados. El Tribunal Supremo considera discriminatorio aplicar un descuento adicional por absentismo debido a una incapacidad temporal cuando el sistema ya contempla el abono proporcional al tiempo trabajado.

La Sala Cuarta del Tribunal Supremo analiza cláusulas que minoraban complementos como el plus de participación en resultados o el plus de desempeño profesional por ausencias derivadas de incapacidad temporal.

Tras la entrada en vigor de la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, el Tribunal entiende que penalizar esas ausencias mediante un descuento adicional constituye discriminación directa por razón de enfermedad.

La suspensión del contrato por incapacidad temporal puede justificar que no se devengue salario por el tiempo no trabajado. Sin embargo, añadir otra reducción por absentismo, cuando el convenio ya prevé un abono proporcional a la prestación efectiva, excede los límites legales.

En materia procesal, la sentencia también considera adecuado el procedimiento de conflicto colectivo y aclara que la solicitud de intervención preceptiva ante la comisión paritaria interrumpe la prescripción. El plazo no vuelve a correr hasta que finaliza el periodo legal o convencional previsto para ese trámite.

¿Por qué es relevante para las empresas?

Las empresas deben revisar las fórmulas de bonus, participación en resultados y complementos de desempeño para comprobar que no incorporan penalizaciones adicionales asociadas a la incapacidad temporal. El diseño debe distinguir entre falta de devengo proporcional y sanción indirecta por enfermedad.

Consulta la sentencia



Teletrabajo por conciliación: la denegación no implica siempre daños morales

¿Denegar el teletrabajo al 100 % por conciliación genera automáticamente una indemnización?

No. El Tribunal Supremo diferencia entre una posible controversia de legalidad ordinaria y una vulneración de derechos fundamentales que justifique daños morales.

El supuesto examinado afecta a un trabajador que solicitó realizar el 100 % de su jornada en remoto desde Zaragoza para cuidar de sus hijos menores. La empresa denegó la petición apoyándose en un acuerdo colectivo sobre trabajo híbrido y en la exigencia de que el domicilio de teletrabajo se encontrara en Barcelona o provincias limítrofes.

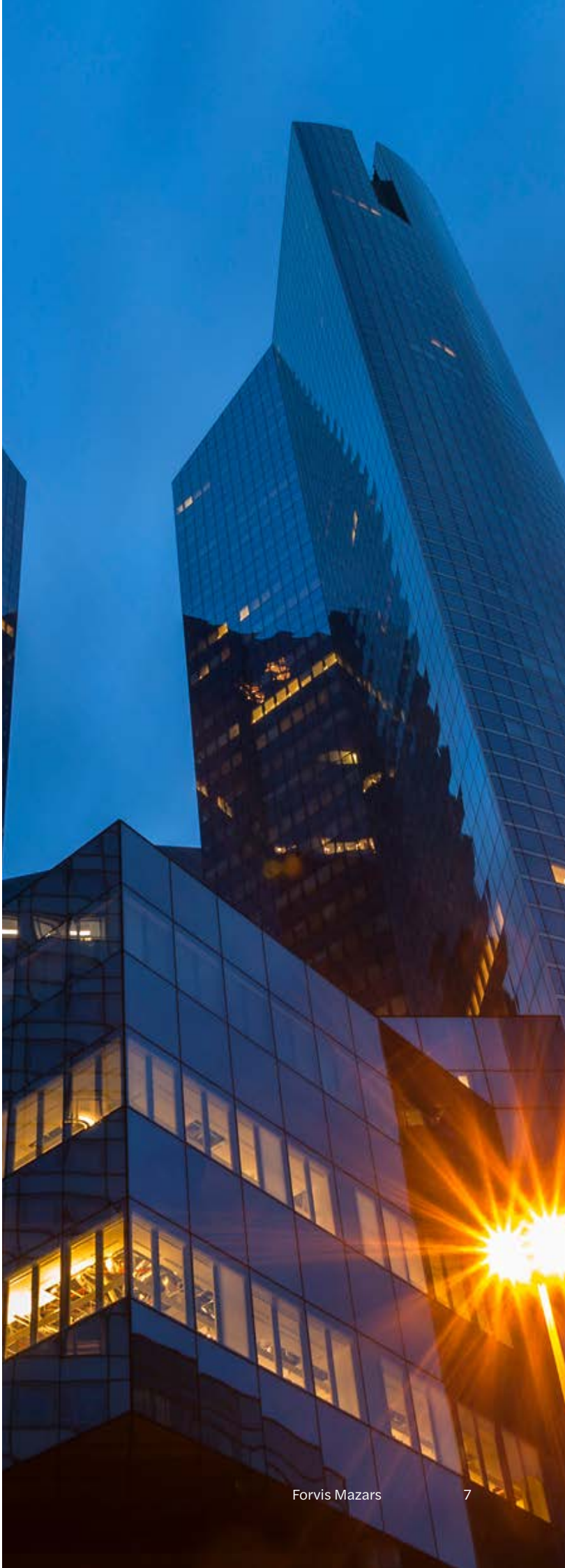
El Tribunal distingue entre los requisitos formales o procedimentales y el análisis material de las medidas de conciliación. Cuando la empresa negocia de buena fe, respeta los plazos y fundamenta su negativa en razones organizativas respaldadas por un acuerdo colectivo, el conflicto puede quedar en el ámbito de la legalidad ordinaria.

La Sala inadmite y desestima el recurso para la unificación de doctrina y confirma la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sin apreciar automáticamente una lesión de derechos fundamentales indemnizable.

¿Por qué es relevante para las empresas?

Ante una solicitud de adaptación, la empresa debe abrir una negociación real, responder dentro de plazo y explicar sus razones organizativas. Una respuesta genérica o no negociada aumenta el riesgo, mientras que una decisión motivada y documentada permite delimitar mejor la controversia.

Consulta la sentencia





El Tribunal Supremo declara un despido colectivo de hecho en una reestructuración

¿Qué extinciones deben computarse para comprobar si se superan los umbrales del despido colectivo?

Deben valorarse todas las decisiones extintivas vinculadas a la iniciativa empresarial y al plan de reestructuración, incluidas determinadas bajas voluntarias y extinciones por no superar el periodo de prueba.

En el periodo de referencia de 90 días, la Sala aprecia que se superó el umbral aplicable, fijado en el caso en 31 extinciones, al incluir todas las decisiones relacionadas con el proyecto de reestructuración.

El cómputo comprendió despidos objetivos y disciplinarios, bajas voluntarias asociadas al proyecto corporativo y ceses durante el periodo de prueba sin una justificación mínima. Consideradas en conjunto, configuraban un despido colectivo encubierto o de hecho.

La Sala precisa, no obstante, que no puede declarar la nulidad de los acuerdos suscritos con otros comités de empresa de Málaga y Madrid mediante la modalidad procesal del artículo 124 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, porque esos pactos no establecían extinciones directas, sino mejoras indemnizatorias para futuros despidos individuales. El Tribunal Supremo estima parcialmente el recurso de casación, anula la sentencia de la Audiencia Nacional y declara la nulidad del despido colectivo de hecho.

¿Por qué es relevante para las empresas?

Antes de ejecutar una reestructuración, conviene centralizar el seguimiento de todas las salidas producidas en la ventana temporal legal. La calificación formal de cada cese no es suficiente si, en la práctica, existe una conexión común con la iniciativa empresarial.

Consulta la sentencia

Contactos



Raquel González
Socia Derecho Laboral
Forvis Mazars en España

raquel.gonzalez@forvismazars.com



Anna Benet
Socia Derecho Laboral
Forvis Mazars en España

anna.benet@forvismazars.com



Luis de las Heras
Supervisor Derecho Laboral
Forvis Mazars en España

luis.delasheras@forvismazars.com

Forvis Mazars es la marca de la red Forvis Mazars Global (Forvis Mazars Global Limited), una red mundial de servicios profesionales. La red opera bajo una única marca en todo el mundo, con sólo dos miembros: Forvis Mazars, LLP en Estados Unidos y Forvis Mazars GroupSC, una asociación internacional integrada que opera en más de 100 países y territorios.

Las entidades de la red Forvis Mazars en España (Forvis Mazars Auditores S.L.P; Forvis Mazars Tax& Legal S.L.P.; Forvis Mazars Servicios Profesionales, S.L.P; Forvis Mazars FinancialAdvisory, S.L) prestan servicios de auditoría & assurance, asesoramiento fiscal, legal, financiero, consultoría, outsourcing y sostenibilidad a través de 900 profesionales en 8 oficinas.

© Forvis Mazars 2026. Todos los derechos reservados.

Descubre más en www.forvismazars.com/es