Sagardoy

Sagardoy Legal News

ACTUALIZACIÓN JURISPRUDENCIAL

Noviembre 2026

DE LA AUTONOMÍA DE LOS DIVERSOS DERECHOS AL DESCANSO Y SUS CONSECUENCIAS

1. Resumen ejecutivo

Resumen ejecutivo: La STS, Sala de lo Social, núm. 766/2026, de 30 de septiembre analiza una cuestión que últimamente se ha vuelto reiterativa en su doctrina: las consecuencias de la concurrencia entre los descansos, en este caso semanal, y otro tipo de tiempo de asueto, en este caso el amparado por los días festivos.

La última doctrina de nuestros tribunales -Tribunal Supremo y Audiencia Nacional- parece inclinarse por una concepción que predica la radical autonomía de los diversos derechos al descanso que se articulan en nuestro ordenamiento jurídico -diario, semanal, festivos ...-. En este caso, la cuestión es diversa. La empresa no niega el derecho a los dos días de descanso semanal como derecho autónomo, sino que, en caso de concurrencia con alguno de los 14 días festivos del art. 37. 2 ET, procede a su compensación en un periodo de cuatro meses, frente al periodo de 14 días previsto en el Convenio, bajo la argumentación de encontrarnos ante una jornada irregular. Tanto el tribunal de instancia, la Audiencia Nacional, como el Tribunal Supremo, consideran inadecuada la práctica empresarial

2. El supuesto de hecho

Por parte de dos organizaciones sindicales, se reclama que se declaren no conforme a derecho la práctica empresarial de compensar los solapamientos de descanso semanal en día festivo en el plazo de cuatro meses; así como que se declare el derecho de los trabajadores/as afectados por el conflicto que la empresa compense el solapamiento de descansos semanales en días festivos en el plazo máximo de catorce días. Frente a tal solicitud, la empresa considera que estamos ante una jornada irregular, amparada en el art. 34.2 ET, el cual permite, si se efectúa correctamente, una distribución diferente a la prevista en el convenio colectivo ante este tipo de situaciones de concurrencia de derechos. Sin embargo, para la Sala, los periodos mínimos de descanso diario y semanal,

al igual que el preaviso de los cinco días, constituyen mínimos de derecho necesario a respetar por la distribución irregular de la jornada, lo que, junto al mandato del convenio colectivo de articulación de los descansos semanales, determina la nulidad de la práctica empresarial.

Una resolución sencilla, pero de unos efectos trascendentales en el día a día organizativo de las empresas que deberán tener cuenta los márgenes con los que cuentan a la hora de organizar el tiempo de trabajo. En realidad, no varía el tiempo de trabajo global del que dispone la empresa, pero sí su posibilidad de articularlo. Ello, sin perjuicio, de las consecuencias directas que tienen estas resoluciones judiciales en la organización del tiempo de trabajo durante el propio ejercicio de efectos de aquellas, lo que en algunos casos puede substanciarse en perdida de recursos ante la dificultad de reestructurar el tiempo de trabajo restante derivado de la aplicación efectiva de la resolución judicial.

Resoluciones sin duda relevantes que conllevan a una reflexión sobre la organización del tiempo de trabajo en la empresa.

LA DOCUMENTACIÓN VERIFICADA: PRESUPUESTO ESENCIAL EN LOS EXPEDIENTES DE REESTRUCTURACIÓN

1. Resumen ejecutivo

La STS, Sala de lo Social, núm. 822/2026, de 7 de octubre, analiza uno de los elementos más controvertidos en los ERTE y los despidos colectivos: la deficiencia documental.

La doctrina del Tribunal Supremo acerca de la buena fe negocial, los supuestos de su ruptura y las consecuencias de ello son ya un clásico en nuestra jurisprudencia. En esta resolución, el TS analiza las consecuencias de la carencia de auditoria en los documentos contables proporcionados por la empresa a la representación legal de los trabajadores en un expediente de suspensión de las relaciones laborales motivado en causas económicas y productivas. La Audiencia Nacional les había negado el valor probatorio y la Sala confirma tal resolución.

2. El supuesto de hecho

En un proceso de suspensión de 122 relaciones laborales por razones económicas, organizativas y productivas, la parte social solicita la nulidad de la decisión empresarial y subsidiariamente la declaración como injustificada de dicha medida, con la exigencia del reconocimiento del derecho de los trabajadores a la subsanación de todos los daños y perjuicios sufridos como consecuencia de esa medida -salariales y de cotización-. La

Audiencia Nacional, en primera instancia, estimo la petición subsidiaria de la demanda, con un efecto realmente parejo a la nulidad, al considerar que la aportación de las cuentas de un año sin la auditoría correspondiente y las del año otro como provisionales impedía valorar dicha documentación y no podía considerarse como elemento probatorio de la situación económica empresarial justificativa de la medida impuesta.

El TS sostiene la posición de la resolución de instancia al considerar que las cuentas anuales, ante la carencia del apoyo verificador que le otorga la auditoria no son útiles para probar "que el contenido obedezca a la realidad". Frente a ello, la única justificación de tal carencia es la manifestación de los auditores de que "por razones ajenas a nuestra firma" no han podido iniciar los trabajos de auditoría.

No estamos ante una carencia formal. La concurrencia de las causas que motivan la suspensión recae sobre la empresa, y la carencia de auditoría priva, conforme a los estándares de las dos Salas, de valor probatorio a los elementos de prueba esenciales donde aparecen los datos económicos y productivos, obviando el sustento causal al expediente de suspensión con las consecuencias advertidas.

Sin duda, los expedientes de reestructuración exigen una precisión probatoria y un seguimiento del procedimiento negocial exhaustivo. Si alguna lección puede inferirse de las dos resoluciones citadas es la aplicación minuciosa de la empresa a una preparación probatoria que debe obviar cualquier error o carencia.

DE NUEVO EL ABSENTISMO, LA CONSOLIDACIÓN DE UNA DOCTRINA QUE APUNTA A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Resumen ejecutivo

La STS, Sala de lo Social, núm. 773/2026, de 5 de octubre, mantiene el hilo argumental sobre la no discriminación por razón de enfermedad en las cláusulas de los convenios colectivos

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha convertido la discriminación por enfermedad común en una causa de nulidad parcial o total de numerosas cláusulas de convenios colectivos que reducían u obviaban el cobro de un determinado plus o concepto salarial en función del absentismo de la persona trabajadora, incluyendo en tal concepto la baja médica por enfermedad común. En esta resolución, se continua en la línea señalada.

2. El supuesto de hecho

El conflicto versa por tanto sobre dos conceptos salariales distintos, ambos de periodicidad anual El primero es el llamado plus de participación en resultados, que es una retribución variable por el nivel de cumplimiento de los objetivos fijados para cada año natural. El segundo es el plus de desempeño profesional cuyo cálculo no depende de ningún nivel de cumplimiento de objetivos, ni individual ni colectivo, sino del tiempo de "permanencia". Ambos conceptos se determinan de una forma u otra en relación a la presencia de la persona trabajadora, pero, además, en ambos casos se descuenta el porcentaje de absentismo de la persona empleada con una ausencia al trabajo superior al 4% por todos los motivos, excepto licencias retribuidas, riesgo para el embarazo o para la lactancia, suspensión de la relación laboral por nacimiento y cuidado del menor y permiso por cuidado del lactante, en el año anterior, para establecer el importe bruto a percibir por este concepto". Por tanto, a partir de un 4% de absentismo en el año que corresponda, se produce una reducción proporcional de la cuantía anual. L**a cuestión controvertida es si dentro del concepto de absentismo aplicable para hacer ese cálculo se pueden incluir los periodos de incapacidad temporal**.

Sobre estos hechos, la Sala recuerda que "*con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la enfermedad que no alcanzase a tener la consideración de discapacidad no era considerada, de acuerdo con la jurisprudencia de este Tribunal Supremo, del Tribunal Constitucional y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, como una causa de discriminación prohibida*." Pero advierte que: "L*a situación se modifica a partir de la entrada en vigor de dicha norma*" La Sala recopila la doctrina acuñada en sus resoluciones de la cual se deriva que: a) es admisible la perdida salarial producida por la suspensión del contrato por incapacidad temporal, es decir, la persona trabajadora afectada por una incapacidad temporal derivada de una enfermedad común no es discriminada por no cobrar lo mismo que si hubiera estado trabajando; b) no es admisible el "*establecimiento de requisitos de permanencia, asistencia o absentismo para lucrar algún concepto salarial. Ya no estamos en ese caso ante un problema de suspensión del contrato y aplicación proporcional de los complementos de devengo superior al mes, sino ante un requisito objetivo que puede llegar a sancionar con la pérdida de derechos a quien se ha ausentado de la empresa por razón de enfermedad. En ese caso, salvo que concurra alguna causa muy caracterizada, la diferencia de trato que implica la exclusión de los periodos de incapacidad temporal, incluidos los derivados de contingencias comunes, para el cálculo de la permanencia, asistencia o absentismo sí debe considerarse que tras la Ley15/2022 ha devenido ilícito por discriminatorio puesto que en su artículo 2.1 prohíbe expresamente la discriminación por "enfermedad o condición de salud"*; c) matizando que, "E*xistirá una diferencia de trato discriminatoria por enfermedad o condición de salud, en la materia que aquí nos ocupa, cuando la repercusión del proceso de incapacidad temporal sobre el concepto salarial de periodicidad superior al mes vaya más allá de la estricta proporcionalidad que resulte en función del número de*

días de baja. Esto impide admitir la licitud de cualquier esquema retributivo que amplifique la reducción salarial más allá de lo estrictamente proporcional". La Sala se extiende en la exposición de la evolución de su doctrina al respecto, pero, sin duda, la de más interés es la más reciente y la ahora aplicable (SSTS 40/2025, de 20 de enero, 516/2026, de 28 de mayo y 522/2026, de 29 de mayo.

En el caso concreto, el TS concluye "*que, si ya prevé el devengo del complemento de forma proporcional al tiempo trabajado en el año, no puede además incluir la incapacidad temporal dentro del concepto de absentismo, ya que esta es otra segunda previsión separada de la primera y ambas disposiciones no pueden superponer sus efectos.*", pues se incurriría en una discriminación ilícita.

Problemático, sin duda, el aborde de la problemática del absentismo derivado de la enfermedad común en la negociación colectiva.

AUTOR

Luis Pérez Capitán
Of Counsel de **Sagardoy**
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

