

RocaJunyent Informa

Departamento de Derecho Laboral

Marzo de 2026



Resumen de sentencias judiciales relevantes y novedades legislativas: condiciones laborales y derechos de los trabajadores (marzo 2026)

En esta alerta informativa, ofrecemos un resumen de varias sentencias judiciales recientes que abordan cuestiones clave en el ámbito laboral. Estas decisiones, emitidas por el Tribunal Supremo y el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, tratan temas relativos al **devengo de los días de libre disposición en situaciones de incapacidad temporal**, el **inicio del disfrute del permiso por hospitalización de familiar**, y el **inicio del plazo de 20 días hábiles para impugnar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo cuando no ha sido notificada por escrito**. A través de estas sentencias se perfilan importantes implicaciones para empresas y personas trabajadoras, así como las interpretaciones actuales de la normativa laboral en España. Asimismo, se hace mención a las principales novedades legislativas en materia laboral introducidas recientemente.

rocajunyent.com

RocaJunyent

Esta Alerta tiene un objetivo meramente informativo y no supone asesoramiento jurídico de ningún tipo.

Novedades jurisprudenciales

[Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de enero de 2026 \(rec. núm. 189/2024\)](#)

En este conflicto colectivo el Tribunal Supremo aborda dos controversias en relación con la **interpretación y aplicación del artículo 53.1.b) del convenio colectivo estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal**, que regula un permiso de libre disposición. En concreto: (i) si este permiso puede disfrutarse en cualquier momento del año, incluso anticipadamente al devengo, o si requiere de la prestación efectiva de 3 meses de servicio con carácter previo a su disfrute; y (ii) si el periodo de incapacidad temporal debe computarse como tiempo de trabajo a efectos de generar el derecho al disfrute de dichos días.

En relación con la primera cuestión, el artículo mencionado prevé que *“en todo caso, el personal disfrutará de estos 4 días, sin necesidad de justificación, antes del 15 de enero del año siguiente. El disfrute de estos 4 días necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición”*. El Tribunal Supremo interpreta esta previsión en el sentido de que el disfrute de cada uno de los días de libre disposición devengados será a trimestre vencido, pudiendo acumularse los días de libre disposición. Es decir, el primer día de libre disposición devengado, se podrá disfrutar en el segundo trimestre del año; el segundo día de permiso, en el tercer trimestre; el tercer día, en el cuarto trimestre; y el cuarto día, en los primeros 15 días del año siguiente. Asimismo, entiende que los días de libre disposición también pueden disfrutarse de forma acumulada. Por ejemplo, si llegado el cuarto trimestre no se ha disfrutado ninguno de los 3 días de libre disposición devengados previamente estos se podrán disfrutar en dicho cuatrimestre.

En relación con la segunda cuestión, si el periodo de incapacidad temporal computa a efectos del devengo de los días de libre disposición, el Tribunal Supremo entiende que el convenio colectivo está reconociendo un permiso de descanso acausal que no requiere justificación. Por ello, entiende que el devengo de estos días de libre disposición se equipara a las vacaciones al amparo del artículo 2.2 de la Directiva 2003/88/CE. Asimismo, entiende que el artículo 5 del convenio 158 OIT no permite excluir los periodos de ausencia por causas ajenas a la voluntad de las personas trabajadoras, como sería el supuesto de las bajas por incapacidad temporal, del devengo de las vacaciones. Además, haciendo mención a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (entre otras, sentencia Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y 520/06), sostiene que las personas que están de baja por enfermedad se equiparan a las personas que prestan servicios de forma efectiva durante el mismo periodo. En definitiva, entiende que durante las situaciones de incapacidad temporal se devengan también días de libre disposición.

Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de febrero de 2026 (rec. núm. 251/2024)

El Tribunal Supremo resuelve el recurso de casación frente a la sentencia de la Audiencia Nacional de 12 de septiembre de 2024, dictada en un conflicto colectivo promovido por diversos sindicatos. La cuestión de fondo **es si la empresa puede imponer que el permiso retribuido del artículo 37.3 b) ET por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario deba comenzar necesariamente desde el primer día laborable siguiente al hecho causante.**

El origen del conflicto se encuentra en una nota interna emitida por la empresa el 29 de noviembre de 2023 para adaptar el régimen de permisos a la reforma introducida por el RDL 5/2023, en la que se establecía que el permiso del artículo 37.3 b) ET *"comenzará el primer día laborable para la persona trabajadora a partir del suceso que ocasiona el permiso"*.

La Sala razona que estos permisos están funcionalmente vinculados a una necesidad real de asistencia y atención al familiar enfermo o convaleciente, necesidad que no se agota necesariamente en los días inmediatamente posteriores al evento y que puede requerir una planificación de los cuidados más flexible. Por tanto, sujetar rígidamente el inicio del permiso al hecho causante devalúa su potencial protector e impide una atención eficaz. Ni la ley, ni el convenio colectivo aplicable, ni la Directiva (UE) 2019/1158 contienen una norma expresa que imponga dicha vinculación automática.

Para reforzar este razonamiento, el Tribunal recupera su jurisprudencia previa sobre la distinción entre alta hospitalaria y alta médica, aplicándola a sensu contrario: del mismo modo que el permiso no puede mantenerse cuando la necesidad asistencial ha desaparecido, tampoco puede limitarse artificialmente su inicio mientras esas necesidades subsistan. La sentencia construye así una regla de equilibrio: el permiso no puede convertirse en una bolsa de días libres desvinculada de la situación protegida, pero tampoco puede ser vaciado de contenido por una lectura excesivamente rígida del hecho causante.

Por todo ello, el Tribunal Supremo fija que los permisos del artículo 37.3 b) ET no pueden administrarse de manera que su inicio quede necesariamente vinculado al evento del que dependen cuando ni la ley ni el convenio lo prevén expresamente, debiendo existir margen para una distribución racional que permita una asistencia planificada y eficaz de la persona necesitada. En consecuencia, desestima el recurso de casación, confirmando la sentencia de la Audiencia Nacional.

[Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de febrero de 2026 \(rec. núm. 734/2025\)](#)

El Tribunal Supremo aborda la **existencia de una sucesión de empresa en el marco de la extinción de un contrato de arrendamiento de un complejo de apartamentos turísticos**. La controversia principal se centra en determinar si la reversión de la explotación a la empresa propietaria tras la finalización del contrato de alquiler con la anterior explotadora constituye una transmisión de unidad económica al amparo del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (ET), obligando a la subrogación de la plantilla de fijos-discontinuos.

Los antecedentes del conflicto se sitúan en diciembre de 2022, cuando finaliza el arrendamiento del complejo tras diez años de vigencia. La empresa saliente notificó a los trabajadores que se produciría una sucesión de empresa y que debían pasar a formar parte de la nueva titular. Sin embargo, la propietaria entrante rechazó la subrogación, alegando que no continuaría con la explotación turística, sino que procedería a la venta individualizada de los apartamentos. Ante la falta de llamamiento en la siguiente temporada (marzo de 2023), la trabajadora demandante interpuso demanda por despido, que fue calificado como nulo en la instancia al considerarse un despido colectivo encubierto.

La Sala fundamenta su decisión analizando si concurre la transmisión de una entidad económica que mantenga su identidad. El Tribunal razona que, en el sector de la hostelería, la infraestructura (el inmueble y su equipamiento) constituye el elemento esencial de la actividad. Dado que la propiedad recuperó no solo los inmuebles, sino también todo el mobiliario, menaje, licencias y suministros necesarios para la explotación inmediata, se produjo de facto una transmisión de activos materiales determinantes. El hecho de que la nueva propietaria decidiera posteriormente cambiar el destino del negocio (a la venta de inmuebles) no impide la aplicación del artículo 44 ET, pues la aptitud del complejo para seguir funcionando como unidad económica existía en el momento de la reversión.

En cuanto a la responsabilidad, el Tribunal Supremo precisa las consecuencias de la estimación del recurso. Si bien ratifica la existencia de sucesión de empresa, aclara que la empresa saliente queda absuelta de las consecuencias propias del despido (readmisión o indemnización), cuya responsabilidad recae sobre la nueva titular por su negativa a subrogar. No obstante, se mantiene la responsabilidad de la empresa saliente respecto de las deudas laborales devengadas con anterioridad a la transmisión.

Por todo ello, el Tribunal Supremo estima parcialmente el recurso de casación para la unificación de doctrina, confirmando la existencia de sucesión de empresa y declarando que la obligación de subrogación y las consecuencias del despido por falta de llamamiento corresponden a la nueva empresa titular de la unidad económica.

[Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de febrero de 2026 \(rec. núm. 243/2024\)](#)

El Tribunal Supremo valora en este caso **si estaba o no caducada la acción ejercida por UGT contra la supresión del derecho de los trabajadores de una empresa de la provincia de Alicante a disfrutar de un día de permiso retribuido para asuntos propios**. Y, subsidiariamente, si ese derecho constituía o no una condición más beneficiosa.

El Sindicato demandante había accionado por el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT) en virtud del artículo 138 LRJS, que exige que la demanda se presente en los 20 días hábiles siguientes a la comunicación por escrito de la decisión empresarial. En este caso, la plantilla tenía reconocido como permiso de trabajo un día de asuntos propios, según el convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Alicante. No obstante, a partir del 2013 cambia el convenio colectivo y pasa a aplicar el convenio colectivo propio de la empresa, que no contemplaba ningún permiso por asuntos propios. Pese a ello, la empresa siguió reconociendo este permiso retribuido a las personas que lo venían disfrutando en virtud del convenio provincial hasta diciembre de 2022. En dicha fecha se publica en el BOE el convenio sectorial estatal de marcas de restauración moderna, que tampoco preveía permiso retribuido por asuntos propios. No es hasta enero de 2024 que se presenta solicitud de mediación y arbitraje en contra de la decisión de la empresa de no reconocer este permiso retribuido. En este mismo acto, la empresa comunica que no reconoce este permiso porque el convenio estatal no lo preveía.

El Tribunal Supremo entiende que el artículo 138 LRJS exige que, para que el plazo de 20 días hábiles empiece a computar, la decisión debe comunicarse a las personas trabajadoras o sus representantes por escrito. Por tanto, si no se produce esta comunicación por escrito, el plazo de 20 días no se inicia y debe considerarse que la demanda se presentó en plazo. Asimismo, el Alto Tribunal entiende que, en este caso, existía una condición más beneficiosa al mantener durante un tiempo ininterrumpido de 9 años (desde la aplicación del convenio provincial en 2013 hasta la aplicación del convenio estatal en 2022) este permiso retribuido por asuntos propios. De esta forma, constata que, si la empresa quería suprimir esta condición más beneficiosa, debería de haber acudido al procedimiento de MSCT establecido en el artículo 41 ET.

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 10 de diciembre de 2025 \(rec. núm. 2683/2025\)](#)

El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Galicia resuelve en esta sentencia el recurso de suplicación interpuesto por una trabajadora contra la sentencia número 108/2025 dictada por el Juzgado de lo Social núm. 4 de Vigo, que había estimado parcialmente la demanda declarando la improcedencia del despido objetivo y desestimado la pretensión de nulidad por ausencia de indicios de vulneración de derechos fundamentales.

Como antecedentes de hecho, la trabajadora, que ocupaba la posición de gerente, estuvo de baja por enfermedad desde agosto hasta diciembre de 2023. Paralelamente, el 12 de diciembre de 2023, momento en el que la trabajadora seguía de baja, la empresa pactó con la representación sindical que las personas trabajadoras que hubieran estado en situación de IT más de tres meses en el año natural no generarían derecho al bonus MIP (retribución variable individual ligada a objetivos). La trabajadora, al no recibir el bonus en febrero de 2024, lo reclamó internamente, alegando que este pacto no podía aplicársele retroactivamente al haber iniciado la baja antes de su entrada en vigor, postura que el TSJ de Galicia comparte en esta sentencia, al considerar que en la fecha del alta (1 de diciembre de 2023) aún no habían transcurrido los tres meses exigidos. Dos semanas después de reiterar la reclamación respecto al bonus, la trabajadora recibe una carta mediante la cual se le comunica su despido por causas objetivas.

Ante esto, el TSJ declara nulo el despido por dos motivos. El primero, por vulneración de la garantía de indemnidad, dado el encadenamiento cronológico entre la reclamación del bonus y el despido. El segundo, por discriminación por razón de sexo, al haber cubierto la empresa la plaza que venía ocupando la trabajadora sin proceso de selección alguno, designando directamente a un hombre, y más teniendo en cuenta que el 89,29 % de los gerentes eran hombres.

En consecuencia, se condena a la empresa a la readmisión inmediata de la trabajadora, al abono de los salarios de tramitación, a una indemnización por daños morales de 20.000 euros, e incluye el bonus MIP en el salario regulador a efectos del despido.

Novedades legislativas

[Real Decreto-ley 3/2026, 3 de febrero, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia de Seguridad Social](#)

El Real Decreto-ley 3/2026, de 3 de febrero, aborda la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia de Seguridad Social. Su aprobación viene motivada por la ausencia de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2026 -lo que determina la prórroga automática de los Presupuestos de 2023- y por la no convalidación parlamentaria del Real Decreto-ley 16/2025, de 23 de diciembre, que había procedido a la actualización de las pensiones en enero de 2026, resultando urgente y necesaria la aprobación de esta nueva norma para mantener intactos los derechos de los pensionistas que habían visto incrementadas sus pensiones en el mes de enero de 2026.

[Real Decreto-ley 7/2026, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio](#)

rocajunyent.com

RocaJunyent

Esta Alerta tiene un objetivo meramente informativo y no supone asesoramiento jurídico de ningún tipo.

Destacamos las siguientes medidas en materia laboral:

- **Se establece en el artículo 62 del RD-Ley 7/2026 una “prohibición del despido” para las empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas con ocasión de este real decreto-ley.** Concretamente, se establece que no podrán despedir por causa de fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas de la situación a la que se pretende hacer frente, hasta el 30 de junio de 2026. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida y la calificación del despido como nulo.
- Se adelanta en doce meses el plazo para cumplir con la obligación para las empresas con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno de disponer de **planes de movilidad sostenible al trabajo**, modificando a tal efecto el artículo 26 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible. Por tanto, el nuevo plazo se fija en el 5 de diciembre de 2026, de acuerdo con el artículo 63 del RD-Ley 7/2026. Adicionalmente, se incorpora una penalización para las empresas beneficiarias de las ayudas directas establecidas en el RD-Ley 7/2026. Si incumplen la obligación de contar con planes de movilidad sostenible en el plazo establecido, deberán reintegrar las ayudas recibidas (artículo 64).

En caso de querer solucionar alguna duda o ampliar su conocimiento sobre alguna de estas materias puede poner en contacto con:



Mª José Sánchez García
mj.sanchez@rocjunyent.com



Alberto Novoa Mendoza
a.novoa@rocjunyent.com



Mª Rosa Rodríguez Gutiérrez
r.rodriguez@rocjunyent.com



Albert Martínez Rodríguez
a.martinezr@rocjunyent.com



Pilar Baltar Fillol
p.baltar@rocjunyent.com

Comité editorial: [Rubén González Rodríguez](#) y [Juan Peña Moncho](#)