

GARRIGUES

# Newsletter Laboral

Marzo de 2026

Analizamos las novedades legales más relevantes  
en el ámbito del derecho del trabajo en España.



## El anatocismo de los descansos laborales



Federico Durán López

**Una sentencia relativa a la coincidencia de días festivos y días de descanso ha reabierto la polémica sobre si debe concederse un día de descanso adicional. Esto no es necesariamente así, deben tenerse en cuenta otra serie de factores.**

Me he permitido el uso de la expresión *anatocismo*, que se refiere a la figura de los intereses no pagados de un préstamo, que se suman al capital y generan nuevos intereses (artículo 1249 del Código Civil), porque puede permitir comprender los excesos de una doctrina judicial (alentada, eso sí, por una normativa que cada vez fuerza más la protección de situaciones de inactividad laboral y diluye las diferencias entre prestación efectiva de trabajo y ausencia de prestación) en la que se está asentando la idea de que los descansos laborales generan, al menos en determinados supuestos, nuevos descansos. Un ejemplo reciente es la sentencia del Tribunal Supremo (TS), Sala de lo Social, de 26 de enero de 2026 (número 62/2026, recurso 205/2025), que sostiene que el permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores (ET) debe considerarse tiempo de trabajo efectivo a efectos de devengo de vacaciones. El equilibrio entre tiempos de trabajo y tiempos de inactividad es sumamente delicado y hace entrar en juego la defensa de la productividad a la que se refiere el artículo 38 de la Constitución Española (CE), por una parte, y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y su derecho al descanso (artículo 40.2 CE) y a la conciliación de la vida personal y laboral, por otra. Para la consecución de ese equilibrio, a la negociación colectiva le debe corresponder el papel fundamental, que puede verse enturbiado por un exceso de control judicial sobre lo pactado en los convenios.

En este orden de cosas, aunque el tema planteado no sea exactamente el de generación de nuevos descansos por los descansos disfrutados, es muy relevante la sentencia del Tribunal Supremo de 30 de abril de 2025 (número 372/2025, recurso 113/2023), cuya aplicación está generando numerosas dudas interpretativas. En ella se cuestiona si los trabajadores con turnos de trabajo de lunes a domingo y con fijación de un día de descanso entre lunes y viernes, tienen derecho, en caso de que el día fijado coincida con un festivo, a disfrutar del descanso otro día. El TS recurre a sus propios precedentes, si bien se refieren a supuestos distintos (sentencia 1132/2020, que afronta el tema de la retribución o compensación de festivos y descansos semanales cuando ni uno ni otro pueden disfrutarse) o contemplan situaciones distintas (sentencia 570/2022, que analiza el supuesto de trabajo en régimen de turnos sin que el descanso se disfrute en días fijos sino de forma irregular y aleatoria de acuerdo con criterios discrecionales). A pesar de ello, y de que el propio tribunal es consciente de las diferentes situaciones enjuiciadas (en el caso, “el descanso semanal viene predeterminado cuando se fija el

calendario personal anual, sin que la empresa varíe el mismo en función de los festivos”), que le lleva a decir que “a primera vista hay una diferencia que hace inviable la aplicación de la doctrina sentada en las sentencias citadas”, la doctrina de tales resoluciones planea sobre la que comentamos (caso contrario no se entendería la amplia reproducción en esta de los fundamentos jurídicos de aquellas).

Finalizada esta curiosa exposición de la doctrina judicial precedente, aunque no aplicable al caso, el tribunal se plantea el punto fundamental del debate: “si, en ausencia de ninguna (sic) voluntad torticera por parte de la empresa, quienes ven solapado su descanso semanal predeterminado con un festivo laboral tienen derecho a disfrutar de un día de descanso que compense la “pérdida” causada por tal solapamiento”. Para responder a esta cuestión, el tribunal hace una interesante distinción entre las finalidades de los apartados 1 y 2 del artículo 37 del ET: mientras el 1 “responde a la preservación de la salud laboral” de los trabajadores, el 2 “no tiene relación alguna con la salud laboral, sino con “hechos de especial relevancia o trascendencia en el orden cívico o religioso”, aunque “su regulación incide en el contenido de la relación laboral”. No se extraen, sin embargo, consecuencias de esta distinción, ni se tiene en cuenta que las finalidades cívicas o religiosas pueden satisfacerse igualmente si la festividad coincide con un día de inactividad laboral (descanso). Al contrario, se prescinde de la distinción para reconducir todo al derecho al descanso: “las normas relativas a las fiestas laborales, al concretar el derecho al descanso y las consecuencias que del mismo se derivan, afectan a los elementos esenciales del contrato de trabajo”. Por eso, se consideran “los principios que regulan el derecho del trabajo y el descanso laboral en su conjunto, *sea por salud o por convención social*” (la cursiva es mía).

Con esta escueta argumentación se afronta el fallo de la sentencia, que da respuesta al interrogante planteado, si bien con dos importantes observaciones preliminares:

- El reconocimiento (que se va a producir) del derecho a disfrutar de la totalidad de los descansos semanales y festivos anuales no debe tener consecuencias en la jornada anual, quedando al margen también las repercusiones que dicho descanso pueda tener en su distribución (cuestiones que no eran objeto del proceso).
- Por eso, en síntesis, el derecho al descanso en debate no debe incidir por sí mismo en la jornada anual o su distribución.

Llegamos así al fallo, que proclama que los trabajadores de la empresa afectada por el conflicto “con jornada de lunes a domingo, que tienen establecido el descanso semanal en día fijo entre el lunes y el viernes, tienen derecho a que cuando coincide un festivo laboral con su día de descanso, les sea compensado y puedan disfrutar de otro día de descanso por dicho festivo, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual”.

Aunque llama la atención la falta de consideración del sistema pactado en la empresa (que el tribunal no ignora, aunque no entra a valorarlo), con reconocimiento de días adicionales de vacaciones (de forma diferenciada para los trabajadores afectados por el conflicto, con jornada de lunes a domingos, y para los que no), el análisis del fallo, a efectos de aplicar la doctrina judicial dimanante de la sentencia (amén de para ejecutarla en la empresa afectada), debe diseccionar su contenido. Así:

- *En los supuestos de jornadas de lunes a domingo.* Por tanto, solo en esos supuestos de prestación de trabajo todos los días de la semana.
- *Que tengan establecido el descanso semanal en día fijo entre lunes y viernes.* Por tanto, solo en el supuesto de que prestando trabajo todos los días de la semana se haya establecido un día de descanso semanal fijo entre lunes y viernes.
- *Si el día de descanso fijado coincide con un festivo.* Por tanto, solo se contempla el supuesto de que, para un concreto trabajador, el día de descanso fijado coincida con un festivo.
- *El trabajador tendrá derecho a que el descanso en festivo le sea compensado con “otro día de descanso por dicho festivo”.* Por tanto, se prevé un día de descanso adicional para compensar el festivo no disfrutado (no el día de descanso que coincide con el festivo).

- *Sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual.* Por tanto, la jornada anual no podrá verse minorada por la concesión del descanso por festivo adicional.

Aparte de que no deja de ser curioso que si lo que se considera no disfrutado es el festivo, y su finalidad no es el descanso del trabajador como medida de salud laboral, sino el cumplimiento de sus finalidades religiosas o cívicas (no impedidas, antes al contrario facilitadas, por el hecho de que el trabajador está disfrutando de un descanso laboral), se resuelva la cuestión concediendo un día de descanso adicional (cuando el descanso sí se considera efectivamente disfrutado), los problemas interpretativos suscitados por el fallo son varios:

- Si lo que no se ha disfrutado es el descanso por festivo, la concesión del día adicional ¿podría sustituirse por el abono de la retribución de dicho día? Sin el incremento del 75 %, porque no ha habido prestación efectiva de trabajo (artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio). Y ello teniendo en cuenta que, al tratarse de festivo no disfrutado (no de descanso semanal), no entra en juego la protección de la salud laboral sino las convenciones religiosas o sociales que fundamentan el festivo. El trabajador no se vería privado de su derecho a participar en las celebraciones religiosas o cívicas, pero al estar en día de descanso percibiría la compensación económica correspondiente. De esta forma, se garantizaría la no afectación a la jornada anual que preconiza el TS, ni sería necesario adaptar su distribución.
- Si se opta por un día de descanso adicional, ¿cómo se puede asegurar la no afectación de la jornada anual? El día adicional no parece que pueda fraccionarse para disfrutarlo con reducciones de jornada en varios días, porque la sentencia habla específicamente de “otro día”. Cabría entonces:
  - Suprimir algún día o algunos días de descanso adicionales de vacaciones (en la empresa, como reconoce la sentencia, existían cuatro días de descanso adicionales a los previstos en el convenio para los trabajadores con jornada de lunes a domingo, y solo tres para los restantes).
  - Establecer días adicionales de trabajo, modificando el calendario laboral, de tal forma que se asegure el cumplimiento de la jornada laboral.
  - Establecer ampliaciones de la jornada diaria para asegurar dicho cumplimiento.

Todos estos temas deben ser abordados por la negociación colectiva, estableciendo una jornada anual y elaborando un calendario laboral que les dé adecuada respuesta. La sentencia en ningún caso permite concluir que la coincidencia de un día de descanso con un festivo conlleve siempre y automáticamente la concesión de un día de descanso adicional.



## Actualidad

### Se publica el salario mínimo interprofesional (SMI) para España en 2026

El real decreto, con efectos desde el día 1 de enero, incrementa el SMI en un 3,1%, hasta los 1.221 euros mensuales. [Leer más](#)

### Se deroga el Real Decreto-ley 2/2026 que incluía medidas en materia de cotización, tarifa de AT/EP y limitaciones al despido

Al igual que ocurrió con el RDL 16/2025, finalmente no se ha aprobado el RDL 2/2026, que contenía, entre otras, medidas en materia de cotización a la Seguridad Social, tarifa de primas por AT/EP vinculada a la CNAE-2025 y limitaciones al despido en empresas beneficiarias de ayudas públicas. [Leer más](#)

### El Gobierno aprueba el proyecto de Ley del Estatuto del Becario

Después de varios años y pese a que no se ha podido alcanzar un acuerdo en el marco del diálogo social, el Congreso de los Diputados admitió a trámite, el 10 de marzo de 2026, el [proyecto de ley del denominado estatuto de las personas en formación práctica no laboral](#) (coloquialmente conocido como Estatuto del Becario). Se trata de una iniciativa legislativa impulsada por el Gobierno que busca regular la situación de estudiantes y titulados que realizan prácticas formativas sin que exista una relación laboral.

### CCOO y UGT firman el acuerdo para la modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

El 10 de febrero de 2026, el Gobierno y los sindicatos (UGT y CCOO) firmaron un acuerdo para reformar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en España, sin la participación de las asociaciones empresariales. El anteproyecto de ley pretende actualizar la normativa para afrontar los riesgos laborales del siglo XXI. Entre los principales cambios se incluye la incorporación de una perspectiva de género y edad en la gestión preventiva, así como la respuesta a los desafíos derivados de las transiciones digital, climática y demográfica. Asimismo, incluye el compromiso de aprobar una norma específica para los riesgos psicosociales de origen laboral.

### España se adhiere al Convenio de la OIT sobre protección de la maternidad

El BOE ha publicado el [Instrumento de adhesión de España al Convenio n.º 183 de la OIT sobre protección de la maternidad](#), que entrará en vigor el 11 de diciembre de 2026. El Convenio refuerza las garantías para las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia, incluyendo evaluaciones de riesgos específicas, prestaciones económicas mínimas equivalentes a dos tercios del salario previo y una mayor protección frente al despido, cuya justificación corresponde al empleador. También prohíbe solicitar pruebas de embarazo en procesos de selección y reconoce las pausas de lactancia como tiempo de trabajo retribuido.

## **El Ministerio de Igualdad inicia la tramitación del nuevo distintivo “Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género”**

El Ministerio de Igualdad ha anunciado el inicio del [trámite de audiencia](#) e información pública del real decreto que regulará el nuevo distintivo «Igualdad en la empresa y por una sociedad libre de violencia de género». La norma sustituirá al vigente Real Decreto 1615/2009 y actualizará el marco de reconocimiento a las empresas que destacan por sus políticas de igualdad y por su compromiso en la lucha contra la violencia de género.

## **El Ministerio de Seguridad Social pone en marcha el Observatorio Estatal de la Incapacidad Temporal**

El Ministerio de Seguridad Social ha [anunciado](#) la creación del Observatorio Estatal de la Incapacidad Temporal, un órgano técnico permanente adscrito a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. Su finalidad será ofrecer un análisis continuo sobre la incapacidad temporal en España, impulsar una gestión más eficaz y equitativa, identificar tendencias y proponer buenas prácticas.

## Sentencias



### **La fijación de turnos que evita el devengo del plus de “madrugue” no constituye fraude de ley cuando responde a necesidades operativas acreditadas**

El Tribunal Supremo, en una [sentencia](#) de 14 de enero de 2026, confirma que la fijación de turnos que impide el devengo del plus de “madrugue” no constituye fraude de ley cuando responde a necesidades operativas acreditadas, al constatar que la organización horaria establecida por la empresa deriva de los horarios de los vuelos y no de una intención torticera de eludir el pago de complementos. La Sala recuerda que el poder de dirección empresarial incluye la facultad de distribuir los turnos y que para apreciar fraude es imprescindible acreditar una voluntad deliberada de perjudicar a la plantilla, lo que no se ha probado, sin que la mera consecuencia de no generar determinados pluses pueda considerarse indicio de actuación fraudulenta.

### **Es procedente el despido disciplinario de una trabajadora embarazada por falsificar un justificante médico**

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en una [sentencia](#) de 10 de julio de 2025, confirma la procedencia del despido disciplinario de una trabajadora embarazada que falsificó un justificante médico utilizando los medios informáticos de la clínica dental y haciéndolo pasar por emitido por el doctor titular, conducta acreditada mediante pericial y reconocida por ella misma. La Sala rechaza la nulidad solicitada y recuerda que el despido durante el embarazo no es automáticamente discriminatorio, siendo determinante la existencia de una causa real y ajena al estado

gestacional. Concluye que la falsificación supone una grave transgresión de la buena fe que implica pérdida de confianza y afecta a la imagen de la empresa, tratándose de un comportamiento totalmente desconectado de su embarazo o de su condición de madre.

### **La mera tolerancia empresarial en el cómputo de la pausa del bocadillo como tiempo de trabajo efectivo no genera condición más beneficiosa**

La Audiencia Nacional, en una [sentencia](#) de 30 de enero de 2026, declara que la tolerancia empresarial en computar la pausa del bocadillo como tiempo de trabajo efectivo no consolida una condición más beneficiosa si no existe una voluntad inequívoca de atribuir ese beneficio de forma permanente. Desestima la demanda que alegaba que la modificación del cómputo constituía una modificación sustancial del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET), y recuerda que la mera práctica tolerada o aplicada de forma puntual no genera derecho alguno sin una decisión consciente y expresa del empresario. La Sala concluye que, en este caso, no se acreditó una voluntad empresarial de integrar de manera estable la pausa en la jornada, tratándose simplemente de una condescendencia temporal que no puede considerarse incorporada al acervo de derechos de la plantilla.

## **El permiso parental es tiempo de trabajo efectivo a efectos de devengo de vacaciones y debe disfrutarse en periodos semanales**

El Tribunal Supremo, en su [sentencia](#) de 26 de enero de 2026, establece que el permiso parental del artículo 48 bis del ET debe computarse como tiempo de trabajo efectivo a efectos de devengo de vacaciones y que su disfrute únicamente puede realizarse por semanas completas, dado que el diseño legal del permiso —limitado a un máximo de ocho semanas, continuas o discontinuas— impide su disfrute en días sueltos o bloques inferiores, al exigir el precepto una configuración estrictamente semanal.

## **La mera denegación empresarial de la concreción horaria solicitada por una trabajadora no constituye por sí solo indicio de discriminación por razón de sexo**

El Tribunal Supremo, en [sentencia](#) de 4 de febrero de 2026, declara que la mera denegación empresarial de la concreción horaria solicitada por una trabajadora no constituye por sí sola un indicio de discriminación por razón de sexo que justifique una indemnización por vulneración de derechos fundamentales. Estima el recurso de la empresa y revoca parcialmente la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, que había fijado una indemnización de 7.501 euros. La Sala, reiterando la doctrina de la sentencia del Tribunal Supremo 379/2023, destaca que en el caso analizado la empresa ya había reconocido una reducción de jornada previa,

aportó razones organizativas plausibles —al tratarse el sábado del día de mayor actividad— y sugirió a la trabajadora plantear una alternativa, sin que existiera conexión entre la negativa y un móvil discriminatorio. El tribunal mantiene el derecho de la trabajadora a la concreción horaria, pero elimina la condena indemnizatoria al no apreciarse lesión de derechos fundamentales.

## **La realización de actividades incompatibles con la situación de incapacidad temporal, como la ingesta habitual de alcohol durante el tratamiento farmacológico, justifica el despido disciplinario**

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada), en una [sentencia](#) de 8 de enero de 2026, confirma la procedencia del despido disciplinario de un trabajador en situación de incapacidad temporal que realizaba actividades incompatibles con su tratamiento, acreditándose mediante detective que ingería de forma habitual cantidades relevantes de alcohol y conducía, pese a estar medicado con fármacos cuyo consumo conjunto con alcohol está expresamente contraindicado. La Sala desestima el recurso del empleado y recuerda que, aunque la incapacidad temporal suspende la obligación de trabajar, no exonera del deber de buena fe, que exige no realizar conductas que retrasen la recuperación. Concluye que la ingesta de alcohol durante el tratamiento y la realización de actividades incompatibles con la situación médica constituyen una grave transgresión de la buena fe contractual del artículo 54.2.d) del ET, justificando el despido disciplinario.



## Otras publicaciones

### ¿Qué es un plan de movilidad sostenible al trabajo y por qué es importante para la empresa familiar?

La nueva Ley de Movilidad Sostenible introduce la obligación para empresas con centros de trabajo que superen 200 trabajadores, o 100 por turno, de implantar planes de movilidad sostenible al trabajo, que impactan en la gestión laboral y en la negociación colectiva de las empresas familiares. [Leer más](#)

## Blog Laboral

### El uso de la IA en la gestión de personas exige nuevas garantías para evitar sesgos de género

La inteligencia artificial (IA) aplicada a la gestión de personas (selección, contratación, promoción y remuneración) puede perpetuar y amplificar sesgos de género si los algoritmos aprenden de datos históricos con desigualdades. En aplicación de las normativas europea y española las organizaciones pueden reducir este riesgo auditando sus sistemas de IA, integrando la perspectiva de género, garantizando la supervisión humana y formando a sus equipos para asegurar que la tecnología no comprometa la igualdad en el ámbito laboral. [Leer más](#)

### Equidad retributiva: el camino hacia la eliminación de las diferencias salariales por razón de género

Cada 22 de febrero se conmemora en España el Día de la Igualdad Salarial. Múltiples acciones desplegadas en los planos internacional, europeo y español impulsan la equiparación de condiciones laborales entre ambos sexos. En esta entrada repasamos las más recientes y destacadas, deteniéndonos en la Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo, pendiente de transposición. [Leer más](#)

### Uso del crédito sindical: previo aviso y ¿justificación?

Por la naturaleza de permiso retribuido, el uso del crédito sindical requiere previo aviso y justificación, aunque esta sea genérica (por ejemplo: asamblea, reunión, formación, congreso, etc.), para no atentar contra la libertad sindical. [Leer más](#)

## En prensa

### España crea un organismo público para frenar las elevadas tasas de absentismo

En el debate sobre el alto absentismo laboral en España, nuestra socia Cecilia Pérez explica en este artículo de *International Employment Lawyer* las principales opciones que tienen las empresas para gestionar las bajas y verificar su justificación dentro del marco legal vigente. [Leer más](#)

## El Estatuto del Becario garantiza que los estudiantes puedan trabajar y cobrar el paro

En relación con el nuevo Estatuto del Becario, Eloy Castañer, socio responsable de Laboral en Garrigues, explica en este artículo de *Voz Pópuli* que la norma se limita a aclarar y precisar la compatibilidad entre las prácticas y el cobro del desempleo, adaptando la regulación a la inclusión de los estudiantes en el sistema de Seguridad Social. [Leer más](#)

### En Latinoamérica

## Principales criterios para garantizar un ambiente laboral libre de discriminación para las mujeres en Perú

A propósito del Día de la Mujer y el Día de la Cero Discriminación, analizamos los principales criterios que deben seguir los empleadores con la finalidad de garantizar un ambiente laboral libre de discriminación para las trabajadoras. [Leer más](#)

## México continúa el proceso legislativo para la reducción de la jornada laboral de 40 horas semanales

La reforma constitucional fija una reducción gradual hasta 2030, mantiene salario y prestaciones, y redefine límites de horas extra, obligando a las empresas a reorganizar turnos y procesos para sostener su productividad. [Leer más](#)

## Perú: Cinco pronunciamientos clave en el Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Trabajo

Con motivo del Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Trabajo, repasamos los criterios más recientes de tribunales y autoridades que impactan en la gestión empresarial: desde el valor de la declaración de la víctima hasta la importancia de motivar decisiones, respetar plazos y aplicar correctamente los protocolos. [Leer más](#)

## México ajusta las tarifas de derechos para trámites migratorios para 2026 y refuerza la necesidad de acreditar los motivos de estancia

El Instituto Nacional de Migración (INM) de México ha introducido para 2026 cuotas diferenciadas del 100% y 50% en varios trámites migratorios. Solo quienes acrediten unidad familiar, oferta laboral o invitación sin fines de lucro podrán acceder a la reducción, lo que obliga a empresas y usuarios a revisar cada caso con mayor cuidado. [Leer más](#)

## Perú redefine el pago de remuneraciones al incorporar billeteras digitales como canal regulado

Perú incorpora las billeteras digitales como nuevo canal para recibir pagos laborales, reforzando la libre elección del trabajador y exigiendo a las empresas adecuar procesos, garantizar seguridad y asegurar la trazabilidad de los abonos. [Leer más](#)

## Se amplían los beneficios laborales de los trabajadores con cáncer en Perú

A propósito del Día Mundial de la Lucha contra el Cáncer, celebrado el 4 de febrero, repasamos la normativa que ha ampliado el acceso de los trabajadores con cáncer a ciertos beneficios y facilidades laborales en los últimos años. [Leer más](#)

Más información:  
**Laboral**

**GARRIGUES**

Plaza de Colón, 2 - 28046 Madrid  
T +34 91 514 52 00

Síguenos en:

   Blog

[info@garrigues.com](mailto:info@garrigues.com)

[garrigues.com](http://garrigues.com)

Esta publicación contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico

© J&A Garrigues, S.L.P., quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita de J&A Garrigues, S.L.P.