

Novedades Jurisprudenciales

Un despido puede ser nulo si la persona trabajadora ha rechazado previamente una ampliación de jornada

Una trabajadora prestaba servicios de lunes a viernes. En el marco de una reunión con la Empresa, esta intentó convencerla para que pasara a trabajar también los sábados con el fin de completar su jornada, propuesta frente a la cual la trabajadora manifestó expresamente su disconformidad. Seis días después, fue despedida y la Empresa reconoció la improcedencia del despido.

El Tribunal Supremo, en Sentencia de 23 de junio de 2026, señaló que, si bien la trabajadora no había formulado ninguna reclamación interna, ni escrita ni verbal, que pudiera apuntar a una futura demanda judicial, quedó acreditada su disconformidad con la propuesta de la Empresa de ampliar su jornada.

En este sentido, se destacó que la trabajadora había grabado las conversaciones mantenidas con la Empresa, circunstancia que evidenciaba su discrepancia con la propuesta efectuada, así como que había firmado como "no conforme" un documento relativo a esta cuestión, el cual no fue aportado al procedimiento, si bien su existencia resultaba acreditada por el contenido de las grabaciones.

El Alto Tribunal concluyó, por un lado, que la finalidad de la conversación era obtener la aceptación de la trabajadora para prestar servicios los sábados, imponiéndole una obligación que esta rechazaba, y, por otro, que la proximidad temporal entre su negativa y el despido, seis días después, constituía un indicio relevante de la existencia de una represalia, reforzado por el hecho de que la Empresa no acreditó una causa disciplinaria real que justificara la extinción del contrato. Por ello, se declaró la nulidad del despido por vulneración de la garantía de indemnidad.

Si una conducta infractora está prevista en el convenio colectivo como falta muy grave, la empresa puede escoger libremente qué sanción aplicar de entre las previstas

Una empresa despidió disciplinariamente a una trabajadora por haberse apropiado de cinco vales de descuento promocionales destinados a los clientes, que posteriormente utilizó en compras propias, obteniendo un descuento total de 8,06 euros.

El Convenio Colectivo aplicable tipificaba como falta muy grave "la apropiación indebida de muestras promocionales o cualquier otro tipo de artículo, descuento o beneficio destinado a clientes, con independencia de que tenga o no valor de mercado", así como "la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo", en relación con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

El Tribunal Supremo, en Sentencia de 1 de julio de 2026, recordó que la potestad sancionadora de la Empresa debía ejercerse de conformidad con los principios de tipicidad y proporcionalidad. No obstante, precisó que, cuando el Convenio Colectivo establecía en sus previsiones que una determinada infracción llevaba aparejada una reacción sancionadora concreta, si la Empresa había calificado correctamente dicha infracción y había optado por una de las sanciones convencionalmente previstas para la conducta en cuestión, no debían aplicarse los criterios de modulación. Esta regla solo admitiría excepción cuando el propio Convenio Colectivo estableciera criterios de proporcionalidad para la elección de la sanción aplicable en cada caso, dejando abierto un abanico de posibilidades sancionadoras en función de las circunstancias concurrentes.

En el supuesto analizado, quedó acreditado que la trabajadora se apropió de los vales de descuento promocionales y los utilizó en beneficio propio, siendo que dicha conducta estaba tipificada expresamente como falta muy grave en el Convenio Colectivo, el cual preveía el despido disciplinario como posible sanción, por lo que el Alto Tribunal concluyó que no correspondía al órgano judicial corregir la decisión de la Empresa en lo relativo a la elección de la sanción impuesta, confirmando la procedencia del despido.

Novedades Normativas

Nuevo criterio interpretativo de la Dirección General de Gestión Migratoria en relación con la vigencia provisional de determinadas autorizaciones habilitantes para residir y trabajar

Con carácter general, la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, establece un plazo máximo de tres meses para resolver y notificar las solicitudes de autorización formuladas al amparo de dicha ley, transcurrido el cual, en defecto de resolución expresa, estas se entenderán desestimadas por silencio administrativo.

Asimismo, la propia ley contiene disposiciones que amparan provisionalmente a la persona solicitante mientras se resuelve su solicitud, permitiéndole residir y trabajar en España.

Pues bien, el problema radicaba en que, en la práctica, en muchas ocasiones la Administración no resolvía las solicitudes dentro del plazo de tres meses del que disponía para hacerlo y, en consecuencia, estas se entendían desestimadas por silencio administrativo.

La duda que se planteaba era si dicha desestimación por el mero transcurso del plazo de tres meses (sin resolución expresa) implicaba también la pérdida de la habilitación provisional para residir y trabajar en España de la que disponía la persona solicitante mientras se tramitaba su expediente.

Ahora, la Dirección General de Gestión Migratoria ha dictado un criterio interpretativo conforme al cual considera que no. De este modo, únicamente una resolución denegatoria expresa producirá la pérdida automática de la habilitación para residir y trabajar. Por tanto, mientras no se notifique una denegación expresa, la autorización para trabajar permanecerá vigente.

Este criterio resulta aplicable tanto en el supuesto de que la persona solicitante haya recibido la comunicación de inicio del procedimiento y, en consecuencia, se encuentre provisionalmente habilitada para residir y trabajar, como en aquellos casos en que todavía no haya recibido dicha comunicación de inicio, en los que opera la prórroga de efectos de la situación provisional.

Última hora

La nueva regulación impulsa la jubilación flexible

A partir del 28 de agosto de 2026 entra en vigor la nueva regulación de la jubilación flexible, que amplía las posibilidades de compatibilizar la pensión con una actividad laboral. Entre las principales novedades, se incluye el acceso de los trabajadores autónomos y la ampliación de los límites de jornada para los trabajadores por cuenta ajena.

El absentismo laboral continúa aumentando su impacto económico

El absentismo laboral alcanzó en 2025 una tasa del 7,6%, el nivel más elevado de la serie histórica, con un coste estimado de más de 59.000 millones de euros. Cataluña, Madrid y Andalucía concentran cerca de la mitad de este impacto económico.

Cataluña supera los 4 millones de afiliados a la Seguridad Social

Cataluña ha superado por primera vez los 4 millones de personas afiliadas a la Seguridad Social, impulsada por la campaña de verano. Paralelamente, el desempleo continúa descendiendo y se sitúa en 307.169 personas, la cifra más baja registrada en un mes de junio desde 2007.

La OCDE alerta del estancamiento de los salarios reales en España

La OCDE considera que el limitado crecimiento de los salarios sigue siendo uno de los principales puntos débiles del mercado laboral español. Pese a la reciente recuperación, los salarios reales continúan por debajo de los niveles de 2021 y el organismo prevé una evolución moderada durante los próximos años.

El Gobierno impulsa un nuevo modelo de gestión de la inmigración laboral

El Gobierno ha presentado un nuevo Plan de Integración y Ciudadanía que prevé la creación de una Agencia Estatal de Movilidad Humana para facilitar la contratación en origen y mejorar la gestión de la inmigración laboral. La iniciativa coincide con la finalización del proceso extraordinario de regularización de personas extranjeras.

Los profesionales de Vallbé, este mes en...

Cursos de formación continua: Formación impartida por **Martí Vidiella Curtó** en el Grado en Gestión y Administración Pública de la Universidad de Barcelona.

Mesa redonda «Ética de la IA en salud: la frontera entre innovación y responsabilidad»: Participación de **Guillem Reig Loncán** en esta mesa redonda organizada en el marco del THAIS | Taulí Health Artificial Intelligence Symposium, en el Instituto de Investigación e Innovación Parc Taulí (I3PT).

Nota informativa: el objetivo de este boletín es únicamente informar sobre aquellas novedades que consideramos de interés. En ningún caso pretende ser una vía de asesoramiento legal. Si necesitáis resolver cualquier duda y/o aclaración, o ampliar la información contenida en este boletín, no dudéis en poneros en contacto con los profesionales del despacho.