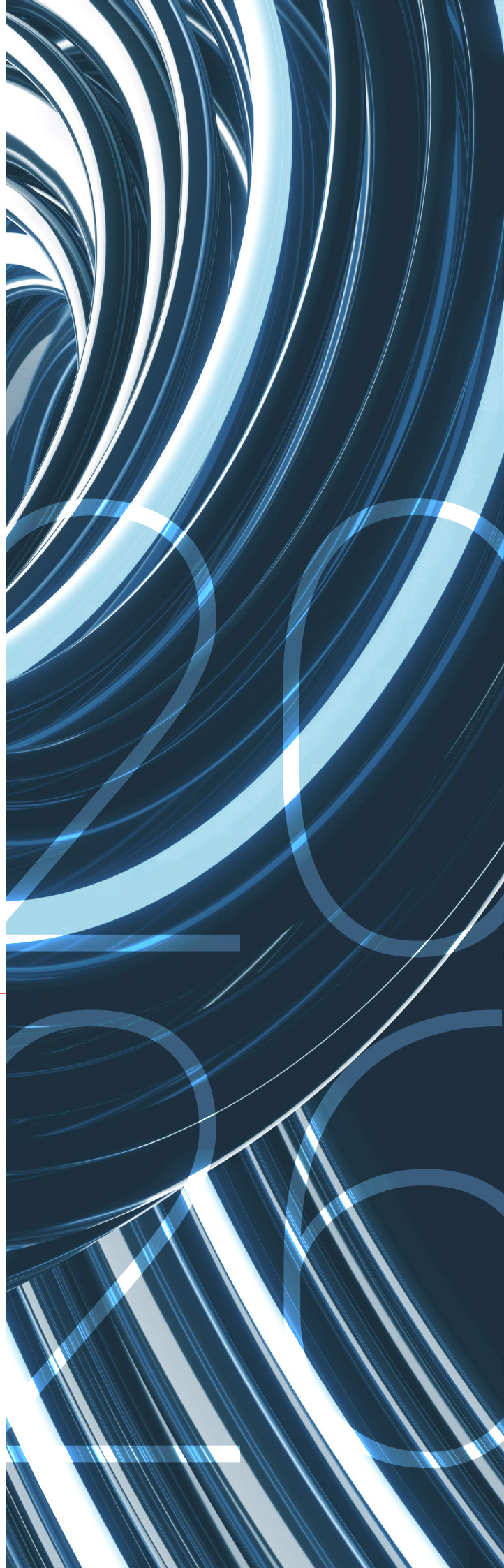


Pérez-Llorca

Newsletter

Laboral, compensación y beneficios

MAYO 2026



Índice

NOVEDADES LEGISLATIVAS

Instrumento de adhesión /3

Inteligencia artificial, derechos humanos y democracia: el nuevo marco internacional del Consejo de Europa /3

Reserva de talentos /3

Trabajadores afectados por un despido inminente /3

Aportación de los usuarios y sus beneficiarios en la prestación farmacéutica ambulatoria /3

Ajuste en la regulación de los topes máximos de aportación en la prestación farmacéutica ambulatoria /3

Régimen jurídico de la jubilación flexible /3

Notificaciones y comunicaciones electrónicas /3

Actualización de los módulos económicos /3

Empleadas del hogar: formación en prevención de riesgos laborales /4

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

Límites constitucionales a la actuación inspectora /5

La indemnización por falta de preaviso: compatibilidad con la indemnización por despido improcedente /9

Una vuelta atrás a la concurrencia de convenios colectivos. Comentario a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 16 de abril de 2026 (rec. 67/2025) /12

Pactos de no competencia postcontractual: la compensación articulada como salario no puede reclamarse ante el incumplimiento del trabajador /16

Los nuevos requisitos del recurso de casación para la unificación de doctrina y el interés casacional objetivo /18

NOVEDADES LEGISLATIVAS

Instrumento de adhesión

Instrumento de adhesión al Convenio sobre las enmiendas a ciertas normas con-
siguientes al reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como
principio fundamental, hecho en Ginebra el 12 de junio de 2023.

Inteligencia artificial, derechos humanos y democracia: el nuevo marco interna- cional del Consejo de Europa

El Diario Oficial de la Unión Europea ha publicado el 13 de mayo de 2026 el
**Convenio Marco del Consejo de Europa sobre Inteligencia Artificial y Derechos
Humanos, Democracia y Estado de Derecho**, un instrumento internacional llama-
do a marcar el desarrollo futuro de la regulación de la inteligencia artificial (IA).
Su importancia radica en que sitúa el uso de la IA en un terreno que va más allá
de la innovación tecnológica o la competitividad económica: el de la protección
de los derechos fundamentales, la calidad democrática y las garantías propias
del Estado de Derecho.

Reserva de talentos

Reglamento (UE) 2026/1047 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril
de 2026, por el que se establece una Reserva de Talentos de la UE.

Trabajadores afectados por un despido inminente

Reglamento (UE) 2026/1139 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de
mayo de 2026, por el que se modifica el Reglamento (UE) 2021/691 en lo que
respecta al apoyo a los trabajadores afectados por un despido inminente en
empresas en proceso de reestructuración.

Aportación de los usuarios y sus beneficiarios en la prestación farmacéutica ambulatoria

Real Decreto-ley 11/2026, de 12 de mayo, que modifica el régimen de aportación
de las personas usuarias en la prestación farmacéutica ambulatoria, es decir, la
que se dispensa mediante receta médica u orden de dispensación hospitalaria a
través de oficinas o servicios de farmacia.

Ajuste en la regulación de los topes máximos de aportación en la prestación farmacéutica ambulatoria

Real Decreto-ley 12/2026, de 26 de mayo, por el que se declaran diversas iniciati-
vas y programas como acontecimientos de excepcional interés público.

Régimen jurídico de la jubilación flexible

Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo, por el que se regula el régimen jurídico
de la jubilación flexible y otros aspectos comunes a las modalidades de compa-
tibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo, y se modifica el
régimen de la jubilación demorada. Nota Jurídica. **Jubilación flexible y jubilación
demorada: principales novedades del Real Decreto 416/2026**

Notificaciones y comunicaciones electrónicas

Orden ISM/541/2026, de 27 de mayo, por la que se modifica la Orden
ISM/903/2020, de 24 de septiembre, por la que se regulan las notificaciones y
comunicaciones electrónicas en el ámbito de la Administración de la Seguridad
Social.

Actualización de los módulos económicos

Resolución de 31 de marzo de 2026, de la Dirección General del Servicio Público
de Empleo Estatal (SEPE), por la que se actualizan los módulos económicos

Novedades legislativas

utilizados para calcular los costes financiados de la actividad formativa del ámbito laboral inherente al contrato de formación en alternancia. La medida responde al incremento acumulado del IPC desde 2013 y entrará en vigor el 1 de junio de 2026.

Empleadas del hogar: formación en prevención de riesgos laborales

Resolución de 8 de mayo de 2026, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el proceso de autoevaluación y certificación de la formación en materia preventiva realizada por las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar

Límites constitucionales a la actuación inspectora

Mariana Ambrosi Abarca | Abogada

- › Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo nº 441/2026 de 14 de abril, Rec. Núm. 3188/2025.

1. Supuesto de hecho

Con fecha 23 de octubre de 2024, la Inspección de Trabajo, en el ejercicio de sus funciones y con el auxilio de la Policía Nacional, entró en las dependencias de Francisco Ballester S.L. Lo anterior se produjo sin autorización judicial.

Como hechos no discutidos se establecen los siguientes en la Sentencia: (i) las instalaciones de la sociedad se ubican en una nave industrial situada en la calle La Lluna 10, en Foios (Valencia); (ii) dicho inmueble es el domicilio social de la referida entidad mercantil, si bien el mismo también sirve de centro de trabajo; (iii) el motivo de la entrada de la Inspección de Trabajo no guardaba relación directa con Francisco Ballester S.L., sino con las altas y bajas de los trabajadores de otra sociedad: La Huerta Recolectores 2023 S.L.; y (iv) durante la presencia de la Inspección de Trabajo en las instalaciones de Francisco Ballester S.L. no se llevó a cabo ningún registro ni intervención sobre sus archivos, ya fueran físicos o informáticos.

Frente a estos hechos, Francisco Ballester S.L. interpuso un recurso contencioso-administrativo a través del procedimiento especial de protección de derechos fundamentales. La sociedad alegó que la entrada sin autorización judicial en sus dependencias constituía una vía de hecho y vulneraba su derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio, reconocido en el artículo 18 de la Constitución.

La sentencia recurrida desestimó el recurso. Aunque reconoció que las dependencias en las que tuvo lugar la entrada constituyen el domicilio social de Francisco Ballester S.L., el tribunal de instancia concluyó que, al no haberse practicado ningún registro ni intervenido archivo alguno, no se produjo una vulneración del derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación, el cual fue admitido, declarándose de interés casacional el objetivo de “determinar si es compatible con el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio previsto en el artículo 18.2 de la Constitución, en relación con el artículo 13.1 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acuerde la entrada en un centro de trabajo no abierto al público o, en su caso, en el domicilio social de una sociedad mercantil, sin consentimiento de su titular ni autorización judicial y, además, si una entrada en esos términos es constitucionalmente válida cuando no se llevan a cabo diligencias de registro ni aprehensión de archivos o documentos en soporte físico o informático.”

2. Fundamentación jurídica

La recurrente destaca que el domicilio de las personas jurídicas también goza de la protección del artículo 18.2 de la Constitución. Sobre esta base, sostiene que el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio se vulnera por el mero hecho de entrar sin el consentimiento del titular o sin autorización judicial, con independencia de lo que ocurra después de la entrada. En su opinión, carece de relevancia que durante la permanencia no consentida ni autorizada no se haya examinado ni incautado documentación alguna.

Añade, además, dos argumentos complementarios:

- **Argumento de coherencia lógica:** Hacer depender la protección del derecho fundamental de lo que se haga o deje de hacer una vez consumada la entrada no autorizada resultaría absurdo, pues equivaldría a

condicionar la existencia de la vulneración a circunstancias posteriores al hecho lesivo.

- **Argumento literal:** El artículo 18.2 de la Constitución prohíbe “ninguna entrada o registro”, lo que significa que la prohibición constitucional no se limita al registro, sino que alcanza también a la mera entrada.

En cuanto al artículo 13.1 de la Ley 23/2015, que exige autorización judicial a la Inspección de Trabajo únicamente para la entrada en el domicilio de personas físicas, la recurrente sostiene que dicho precepto debe interpretarse de conformidad con el artículo 18.2 de la Constitución. Por tanto, la exigencia de autorización judicial debe extenderse también al domicilio de las personas jurídicas.

En su escrito de oposición, el Abogado del Estado parte de la estrecha conexión entre la inviolabilidad del domicilio y la intimidad personal y familiar: el domicilio es el “reducto último” de la intimidad de las personas. Desde esta premisa, y recordando que las personas jurídicas carecen de intimidad en sentido propio, invoca la STC 69/1999, según la cual la inviolabilidad del domicilio de las sociedades mercantiles: *“solo se extiende a los espacios físicos que son indispensables para que puedan desarrollar su actividad sin intromisiones ajenas, por constituir el centro de dirección de la sociedad o de un establecimiento dependiente de la misma o servir a la custodia de los documentos u otros soportes de la vida diaria de la sociedad o de su establecimiento que quedan reservados al conocimiento de terceros.”*

A partir de aquí entiende el Abogado del Estado que, tratándose del domicilio de personas jurídicas, lo que protege la Constitución es el acceso a la documentación, no la mera presencia física en el inmueble. Por consiguiente, si no se ha producido registro ni intervención de archivos —como ocurre en este caso—, no cabe apreciar vulneración del artículo 18.2 de la Constitución por el simple hecho de que la entrada se realizara sin autorización judicial. Además, subraya que la Inspección de Trabajo ni siquiera accedió a la zona del inmueble donde se custodian los archivos de la empresa.

El Ministerio Fiscal se alinea con la tesis del Abogado del Estado mediante un extenso razonamiento en la misma línea. En particular, insiste en que la actividad inspectora se desarrolló exclusivamente en la zona de trabajo fabril, sin que los agentes llegaran a acceder a las oficinas de la empresa.

a) Las personas jurídicas son titulares del derecho a la inviolabilidad del domicilio

En primer lugar, entrando ya al fondo del asunto, la Sala de lo Contencioso-Administrativo inicia su argumentación recordando que el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio proclamado en el art. 18.2 de la Constitución no protege únicamente a los seres humanos, sino que las personas jurídicas también son titulares del mismo.

Sentada esta premisa, la Sala identifica dos dificultades que deben abordarse: (i) el tenor literal del artículo 13.1 de la Ley 23/2015, Ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y (ii) el hecho de que unas mismas dependencias alberguen tanto el domicilio social de la entidad mercantil recurrente, como un centro de trabajo de la empresa.

b) El vacío legal debe integrarse en la Constitución: se exige siempre autorización judicial previa

En segundo lugar, la Sala establece una premisa que considera evidente: la Inspección de Trabajo debe solicitar y obtener autorización judicial para entrar en un centro de trabajo que sea, al mismo tiempo, el domicilio de una persona física. Y ello no solo porque así lo dispone el artículo 13.1 de la Ley 23/2015, sino, sobre todo, porque lo contrario sería manifiestamente incompatible con el artículo 18.2 de la Constitución.

Aclarado lo anterior, la Sala se plantea la pregunta clave: ¿puede el legislador ordinario eximir a la Inspección de Trabajo de la obligación de obtener autorización judicial cuando solo se trata del domicilio de una

persona jurídica? En otras palabras, se cuestiona si el artículo 13.1 de la Ley 23/2015 adolece de una inconstitucionalidad por omisión al no extender expresamente esa exigencia a las personas jurídicas.

La respuesta de la Sala es clara y contundente: la entrada en el domicilio de una persona jurídica —siempre que no medie consentimiento de su titular— exige autorización judicial previa. El hecho de que el artículo 13.1 de la Ley 23/2015 no mencione expresamente esta exigencia no significa que no exista; por el contrario, dicha obligación deriva directamente del artículo 18.2 de la Constitución y resulta plenamente aplicable incluso en ausencia de previsión legal expresa.

La Sala precisa, no obstante, un matiz importante: su conclusión no implica dejar de aplicar una norma legal en vigor, lo que constituiría una vulneración de los artículos 24 y 163 de la Constitución. No existe inaplicación del artículo 13.1 de la Ley 23/2015 porque dicho precepto simplemente guarda silencio sobre el domicilio de las personas jurídicas. Lo que hace la Sala es integrar ese vacío legal mediante la aplicación directa de la norma constitucional correspondiente, operación que resulta perfectamente legítima a su entender de su competencia al efecto y de su omisión de planteamiento de una eventual cuestión de inconstitucionalidad.

c) La mera entrada ya constituye una injerencia en el derecho fundamental

Respecto de la tercera cuestión planteada, la Sala concluye que el hecho de que, tras la entrada en el domicilio de una persona jurídica, no se hayan examinado documentos ni incautado archivos no constituye, por sí solo, una razón válida para considerar innecesaria la autorización judicial.

La Sala da la razón a la recurrente en su argumento literal: el artículo 18.2 de la Constitución emplea una fórmula disyuntiva —“entrada o registro”—, lo que significa que la protección constitucional no se activa únicamente cuando se practica un registro, sino que abarca también la mera entrada, aunque no se lleve a cabo actuación alguna sobre la documentación.

La Sala analiza a continuación el razonamiento de la sentencia impugnada, que venía a sostener lo siguiente: lo verdaderamente relevante es que la autoridad disponga de autorización judicial si quiere examinar documentación o intervenir archivos, dando por supuesto que previamente ha podido entrar libremente en el domicilio de la persona jurídica. La Sala rechaza esta tesis porque supone, al menos implícitamente, dar por bueno que la autoridad o sus agentes pueden hacer comprobaciones dentro del domicilio social sin autorización judicial, y solicitar esta únicamente cuando, a la vista de tales comprobaciones, quieran ir más allá y examinar documentación o aprehender archivos.

Este planteamiento no resulta aceptable para el órgano judicial por una razón fundamental: la autorización judicial exigida por el artículo 18.2 de la Constitución debe ser previa a cualquier actuación de la autoridad o sus agentes en un espacio que tenga la consideración de domicilio a efectos constitucionales. No cabe, por tanto, fragmentar la protección constitucional en dos fases —una entrada libre y un registro sometido a control judicial—, ya que el derecho fundamental protege frente a ambas actuaciones de manera unitaria e indivisible.

d) Excepción cuando existe una separación física entre zona de oficinas y zona de trabajo

Por último, la Sala aborda un argumento adicional invocado por las partes opositoras: que la Inspección de Trabajo actuó exclusivamente en la zona del inmueble destinada a centro de trabajo, y no en la parte propiamente destinada a domicilio social (oficinas). La Sala concluye que esta circunstancia no desvirtúa la vulneración del derecho fundamental.

La clave, según la Sala, reside en el modo en que se desarrolló la entrada. La Inspección de Trabajo —con el auxilio de la Policía Nacional— no informó al inicio de su actuación de que su propósito se limitaba a realizar comprobaciones en la zona destinada a centro de trabajo.

La Sala deja abierta, no obstante, una posibilidad teórica: si la Inspección hubiera comunicado desde el principio que su actuación se circunscribiría a la zona de trabajo, y además se acreditase una separación física apreciable entre dicha zona y las oficinas del domicilio social, el tribunal podría haber concluido que la entrada, limitada a la zona de trabajo, no requería autorización judicial.

Sin embargo, ese no fue el caso. Al no haberse delimitado la actuación inspectora desde el inicio ni haberse informado al titular, la entrada en el inmueble —considerado en su conjunto— debía contar con autorización judicial previa, con independencia de que, a posteriori, los agentes no llegaran a acceder a la zona de oficinas.

3. Conclusiones

A la vista de cuanto queda expuesto, la respuesta a la cuestión de interés casacional objetivo es que la mera entrada, aun sin registro ni intervención de archivos físicos o informáticos, en un espacio que es simultáneamente domicilio social de una persona jurídica y centro de trabajo de la empresa requiere de autorización judicial previa.

La única excepción podría venir dada, una vez valoradas las específicas circunstancias de cada caso, cuando entre la zona de oficinas del domicilio social y la zona de centro de trabajo exista una separación física apreciable y, además, la autoridad o sus agentes informen de que su propósito es únicamente acceder a la primera para el cumplimiento de sus funciones legalmente previstas.

En virtud de lo anterior, conviene poner de relieve algunas consecuencias prácticas que este pronunciamiento puede acarrear y que, a juicio de quien suscribe, merecen una reflexión detenida.

En primer lugar, la sentencia abre la puerta a que las empresas adopten estrategias de reorganización societaria o reasignación de domicilios sociales con el propósito deliberado de beneficiarse de la protección reforzada que este pronunciamiento otorga. En efecto, si basta con que un inmueble donde se desarrolla la actividad productiva sea, a su vez, domicilio social de la entidad mercantil para que la Inspección de Trabajo necesite autorización judicial previa, no es descartable que determinadas empresas —especialmente aquellas con mayor riesgo de ser objeto de actuaciones inspectoras— trasladen su domicilio social a sus propios centros de trabajo o diseñen estructuras en las que ambas funciones coincidan deliberadamente en un mismo espacio, en una elección puramente oportunista. De este modo, lo que la sentencia concibe como una garantía constitucional podría transformarse, en la práctica, en un instrumento de planificación defensiva frente a la actuación administrativa.

En segundo lugar, la Sala parece abordar la cuestión exclusivamente desde la óptica de la protección del derecho fundamental, sin ponderar adecuadamente que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es una autoridad pública que actúa en el ejercicio de potestades legalmente atribuidas y constitucionalmente respaldadas.

Por último, y quizá como consecuencia práctica más significativa, la exigencia de autorización judicial previa priva a la Inspección de Trabajo de una de sus herramientas más eficaces: el efecto sorpresa, que suele entenderse como una técnica esencial para verificar el verdadero cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones laborales.

La indemnización por falta de preaviso: compatibilidad con la indemnización por despido improcedente

María Astiazaran | Abogada

- › Sentencia de la Sala Cuarta de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 16 de marzo, nº281/2026 de 16, Rec. 4506/2024

1. Supuesto de hecho

La sentencia que nos ocupa, resuelta por el Tribunal Supremo en recurso de casación para la unificación de doctrina, aborda la cuestión de si el despido declarado improcedente genera el derecho a percibir, de manera autónoma, la indemnización por incumplimiento del preaviso pactado en el contrato, cuando existe una cláusula que excluye la necesidad de dicho preaviso “*en supuestos de despido del gerente*”.

D. Luis Carlos (el “**Demandante**”) venía prestando servicios como gerente-alto directivo para el Colegio Oficial de Farmacéuticos de Bizkaia (la “**Empresa**” o la “**Demandada**”) desde el 12 de agosto de 2002. En fecha 1 de julio de 2010, las partes suscribieron una modificación del contrato de trabajo en cuya estipulación tercera se establecía, entre otros extremos, que en caso de que la empresa decidiera extinguir el contrato por cualquier causa, debería preavisarlo por escrito con una antelación mínima de seis meses, salvo que pusiera a disposición del trabajador una indemnización adicional equivalente a las cantidades que el mismo tuviere derecho a percibir en tales seis meses por todos los conceptos. No obstante, la cláusula disponía expresamente que “*no será necesario preaviso alguno en supuestos de despido del gerente o resolución contractual derivada de incumplimiento empresarial grave*”.

En fecha 22 de febrero de 2021, el Demandante fue objeto de despido disciplinario, motivado por haber abandonado su domicilio en Getxo -municipio clasificado en zona roja durante la pandemia del COVID-19- para desplazarse a un campo de golf en Mungia por motivos de ocio, siendo miembro del LABI (organismo encargado de la gestión de las medidas de contención de la pandemia), circunstancia que trascendió al Gobierno Vasco y a numerosos medios de comunicación. Dicho despido fue declarado improcedente por sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Bilbao de 1 de septiembre de 2021, confirmada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 7 de marzo de 2022, optando el Colegio por la indemnización.

Posteriormente, el Demandante interpuso demanda reclamando la indemnización por incumplimiento del preaviso pactado, que fue desestimada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Bilbao mediante sentencia de 12 de febrero de 2024. Interpuesto recurso de suplicación, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco lo desestimó mediante sentencia de 16 de julio de 2024, al considerar que la literalidad de la cláusula era clara y que, habiéndose esgrimido una causa real de despido, la exclusión del preaviso tenía plena justificación. Contra dicha resolución, el Demandante interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, proponiendo como sentencia de contraste la sentencia del Tribunal Supremo, núm. 515/2021 de 11 de mayo (rec. 4325/2018).

2. Fundamentación jurídica

El recurso de casación para la unificación de doctrina se articulaba en torno a un único motivo, si bien su resolución exigía abordar dos cuestiones diferenciadas:

- i) La concurrencia de la contradicción exigida por el artículo 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (la “**LRJS**”) entre la sentencia recurrida y la sentencia de contraste.
- ii) La compatibilidad de la indemnización por despido improcedente con la indemnización por falta de preaviso pactado, cuando existe una cláusula contractual que excluye el preaviso en caso de despido.

3. La contradicción entre las sentencias comparadas

El Tribunal Supremo recuerda su constante doctrina en materia de contradicción, conforme a la cual se exige que las sentencias comparadas contengan pronunciamientos distintos sobre la misma cuestión, esto es, que se hayan generado respuestas judiciales diversas ante debates o controversias sustancialmente iguales. Si bien no se requiere una identidad absoluta, sí es preciso que se hubieran alcanzado decisiones contradictorias “*respecto de los mismos litigantes u otros diferentes en idéntica situación*” y “*en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales*”.

En la sentencia de contraste (STS 515/2021 de 11 de mayo), se había resuelto un supuesto en el que un alto directivo, cuyo contrato contenía una cláusula de preaviso de tres meses con una excepción para los casos de incumplimiento previo de las obligaciones contractuales, fue objeto de un despido declarado improcedente. En aquel caso, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña había denegado la indemnización por falta de preaviso al entender que dicha previsión solo iba referida a los supuestos de desistimiento, criterio que fue revocado por el Tribunal Supremo.

El Tribunal Supremo aprecia la existencia de contradicción al constatar que, en ambos supuestos, se valora la situación de sendos altos directivos que son objeto de un despido declarado improcedente sin que se respetara el preaviso exigible, existiendo en ambos contratos cláusulas que excluían la necesidad de preaviso -en un caso, “*en supuestos de despido del gerente*”, y en el otro, en caso de “*previo incumplimiento de la otra parte de las obligaciones contraídas*”-, y que, partiendo de estas situaciones de base, la sentencia recurrida niega el derecho a la compensación por el preaviso incumplido, mientras que la de contraste alcanza la solución contraria.

En cuanto a la diferencia en la redacción de las respectivas cláusulas, el Tribunal Supremo considera que, aun no siendo idénticas, su realidad material las hace equivalentes en su significado y alcance.

4. La compatibilidad de la indemnización por despido improcedente con la indemnización por falta de preaviso

En cuanto al fondo del asunto, el Tribunal Supremo señala que la cuestión planteada ya había sido resuelta en la propia sentencia de contraste (STS 515/2021 de 11 de mayo), de manera que reitera lo ya establecido en aquella resolución por razones de coherencia y seguridad jurídica. En dicha sentencia, el Tribunal Supremo recogía una consolidada línea jurisprudencial (SSTS de 6 de junio de 1996, rec. 2469/95; de 12 de marzo de 1991, rec. 709/90; de 19 de noviembre de 2001, rec. 3083/00; de 25 de noviembre de 2008, rec. 5057/2006; y de 15 de julio de 2013, rec. 2926/2012) favorable a la compatibilidad de ambas indemnizaciones.

Para resolver esta cuestión, el Tribunal Supremo analiza los siguientes argumentos:

- i) En primer lugar, el Tribunal Supremo razona que, cuando la causa de despido alegada resulta inexistente, la decisión extintiva queda sin otro fundamento que la voluntad de quien la adopta, que con aquella se quiso solapar. En consecuencia, el despido declarado improcedente se asimila materialmente a un desistimiento empresarial, lo que activa la obligación de respetar el preaviso pactado o, en su defecto, de abonar la correspondiente indemnización compensatoria.
- ii) En segundo lugar, se señala que, si bien la extinción por despido puede ser calificada de nula, improcedente o procedente, tales consecuencias están legalmente previstas en beneficio del trabajador, sin que las mismas puedan, en ningún caso, irrogarle perjuicio. En este sentido, la cláusula de preaviso opera cuando el empresario opta por no readmitir al trabajador tras la declaración de improcedencia, momento en el que el contrato se rescinde por voluntad empresarial y debe abonarse la indemnización correspondiente -legal o pactada- junto con la compensación por el preaviso convenido.

De este modo, la indemnización por falta de preaviso se suma a la indemnización por la rescisión contractual cuando, habiéndose pactado en el contrato, el empresario procede a la rescisión del mismo tras la declaración de improcedencia del despido. El Tribunal Supremo subraya que admitir lo contrario supondría permitir al empleador eludir el cumplimiento de su obligación contractual mediante el cauce de la gratuita imputación de una causa extintiva del contrato totalmente improsperable, lo que equivaldría a aceptar como jurídicamente eficaz una conducta constitutiva de abuso de derecho y fraude de ley, conculcaciones ambas del ordenamiento terminantemente proscritas por los artículos 7.2 y 6.4 del Código Civil.

- iii) De manera adicional a la doctrina reiterada, el Tribunal Supremo introduce una precisión relevante respecto de la cláusula contractual que excepcionaba la necesidad de preaviso “*en supuestos de despido del gerente*”. A juicio del Tribunal, dicha cláusula solo puede referirse al despido con causa real y suficiente, esto es, al despido judicialmente declarado procedente.
- iv) El Tribunal Supremo fundamenta esta interpretación en que, de entenderse de otro modo, se estaría dejando a la sola voluntad de la empresa la terminación de la relación laboral, por el cauce formal de comunicar un despido sin base alguna para ello, utilizando una mera apariencia para excluir el preaviso o las consecuencias compensatorias de su omisión.

En este punto, resulta relevante señalar que el Tribunal Supremo se aparta del razonamiento de la sentencia recurrida del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, que había distinguido entre despidos basados en causas reales -aunque insuficientes para declarar la procedencia- y despidos fundados en causas meramente aparentes o inexistentes, considerando que solo en este último supuesto procedería la indemnización por falta de preaviso. El Tribunal Supremo rechaza esta distinción, al entender que la jurisprudencia de la Sala no ampara tal diferenciación: lo determinante no es si la causa alegada era real o ficticia, sino si el despido fue o no declarado procedente.

Por todo lo anterior, el Tribunal Supremo concluye que el preaviso era necesario en el supuesto enjuiciado y que su omisión generaba el derecho del Demandante al abono de la correspondiente indemnización compensatoria, desde el momento en que la empresa había optado por el pago de la indemnización por despido improcedente y no por la readmisión.

Como consecuencia de lo anterior, el Tribunal Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina, casa y anula la sentencia recurrida del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco y, resolviendo el debate planteado en suplicación, revoca la sentencia de instancia, reconociendo el derecho del Demandante a percibir la cantidad de 75.732,20 euros en concepto de indemnización por falta de preaviso, más los intereses legales, sin imposición de costas.

5. Conclusión

En suma, esta sentencia resulta especialmente relevante en base a las siguientes consideraciones:

- El Tribunal Supremo confirma que el despido declarado improcedente en una relación laboral se asimila materialmente al desistimiento empresarial a efectos de la obligación de preaviso pactado en el contrato.
- La indemnización por despido improcedente y la indemnización por falta de preaviso son plenamente compatibles, de modo que la segunda se suma a la primera cuando el empresario opta por la indemnización tras la declaración de improcedencia del despido.
- Una cláusula contractual que excluye el preaviso “*en supuestos de despido del gerente*” solo puede referirse al despido judicialmente declarado procedente, esto es, al despido con causa real y suficiente que justifique la extinción disciplinaria.

- Permitir al empleador eludir la obligación de preaviso mediante la imputación de una causa extintiva impropia constituiría un abuso de derecho y fraude de ley, conculcaciones del ordenamiento terminantemente proscritas por los artículos 7.2 y 6.4 del Código Civil.

Como se puede observar, esta sentencia tiene un impacto práctico inmediato para las empresas, que deberán tener presente que la incorporación al contrato de cláusulas de exclusión del preaviso en supuestos de despido no les eximirá de su cumplimiento cuando el despido sea declarado improcedente, debiendo asumir, en tal caso, tanto la indemnización por despido como la compensación por la falta de preaviso.

Una vuelta atrás a la concurrencia de convenios colectivos. Comentario a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 16 de abril de 2026 (rec. 67/2025)

Joan Vila | En formación

- › Sentencia de la Sala Cuarta de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 16 de abril de 2026, nº392/2026, Rec. 67/2025.

1. Introducción

Comentábamos en la Newsletter de febrero de este mismo año el advenimiento de una nueva doctrina del Tribunal Supremo en materia de concurrencia de convenios colectivos, de la que se desprendería una alteración total del equilibrio que, hasta entonces, había regido la relación entre los convenios colectivos de empresa y los convenios colectivos sectoriales.

Dicha línea doctrinal fue expuesta por la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de diciembre de 2025 (rec. 158/2024) (la “Sentencia de 18 de diciembre”), y fue duramente criticada por la doctrina académica por entenderse que malinterpretaba el contenido del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y de la Disposición Transitoria 6ª (la “DT 6ª”) del Real Decreto-ley 32/2021 (el “RDL 32/2021”) y que se apartaba de la doctrina pacífica anterior.

Apenas cuatro meses más tarde, el Supremo parece retractarse, y regresar a la línea que venía siguiendo con anterioridad a través de la sentencia que es objeto de análisis. Dicha retracción no solo se deriva del contenido de la resolución, sino que se reconoce textualmente:

Más específicamente, en la sentencia de esta Sala Cuarta núm 1281/2025, de 18 de diciembre, rec. 158/2024, abordamos un caso análogo al presente [...]. Esa doctrina ha de ser precisada aquí.

2. Antecedentes de Hecho

Este supuesto se origina en el seno de la empresa Financiera El Corte Inglés, S.A. (la “Empresa”), que hasta el 31 de diciembre de 2013 se encontraba integrada en el Grupo El Corte Inglés (el “Grupo El Corte Inglés”), cuando se transmitió el 51% del capital de la Empresa al Grupo Santander Consumer Finance (el “Grupo Santander”), del que pasó a ser dependiente.

La Empresa venía aplicando el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes (el “Convenio de Grandes Almacenes”) hasta que, en 2019, en reunión del Comité de Empresa, el sindicato CSC alegó que dicho convenio no era de aplicación e interesó la aplicación del Convenio Colectivo de Santander Consumer Finance (el “Convenio de Santander”). El mismo sindicato remitió consulta ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, resuelta el 30 de junio de 2020 en el sentido de que debía aplicarse el Convenio Colectivo de Entidades Financieras de Crédito (el “Convenio de Entidades de Crédito” o el “Convenio de Sector”).

El Convenio de Sector inició su situación de vigencia ultraactiva el 1 de enero de 2021, manteniéndose en dicho estado hasta el 21 de junio de 2021.

En el contexto de ultraactividad del Convenio de Sector, los otros sindicatos con implantación en la Empresa, a saber, FAGSA y FETICO, instaron a la Empresa la negociación de un convenio colectivo propio. Se constituyó la debida comisión negociadora el día 11 de enero de 2021, estando el banco social integrado por FAGSA, FETICO y CSC, que concluyó con la suscripción de un convenio de ámbito empresarial (el “Convenio de Empresa”) el 2 de marzo de 2021, sin el voto favorable de CSC.

El propio día 2 de marzo de 2021 CSC presentó demanda ante los Juzgados de lo Social de Madrid solicitando la aplicación del Convenio de Entidades de Crédito. El Juzgado de lo Social n.º 1 de Madrid dictó Auto, confirmado posteriormente por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, atribuyéndole competencia sobre este asunto a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, quien finalmente conoció y resolvió el conflicto.

La Audiencia Nacional, desestimó la demanda, indicando que, como fuera que el Convenio de Empresa fue primero en el tiempo con respecto al Convenio de Sector, por encontrarse este último en situación de ultraactividad, gozaba de prioridad aplicativa.

Asimismo, se estimó la excepción de prescripción alegada por la Empresa, consistente en que los efectos de la eventual sentencia únicamente se retrotrajeran al año anterior a la presentación de papeleta de mediación en el SIMA.

El sindicato CSC se alzó en casación contra la mencionada resolución, alegando los siguientes motivos:

- i) La indebida aplicación de la institución de la prescripción por cuanto considera que la acción declarativa consistente en determinar que el Convenio de aplicación es el Convenio de Sector no está sujeta a prescripción.
- ii) La errónea interpretación de la DT 6ª del RDL 32/2021, en relación con los artículos 84.1 y 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo considerarse que la prioridad aplicativa en materia salarial de los convenios de empresa se perdió el 31 de diciembre de 2022, con lo que debió aplicarse el convenio sectorial el 1 de julio de 2023, atendiendo a los seis meses de margen que otorga el apartado 3 de la DT 6ª.

3. La Fundamentación Jurídica y el Fallo

La fundamentación jurídica de la Sentencia refleja el carácter corrector de la resolución, al priorizar el carácter pedagógico de la misma y optar por realizar una explicación pausada y entendible de los conceptos en liza para garantizar su entendimiento y la solidez de la doctrina que pretende sentar.

4. Sobre la prescripción de la acción de declaración del convenio de aplicación

En este sentido, y tras superar el examen de cuestiones relativas a una posible incongruencia de la sentencia recurrida, la Sentencia objeto de análisis inicia resolviendo el motivo concerniente a la prescripción de la acción. La Sentencia aprovecha este punto para recordar la doctrina consolidada de la Sala, indicando que la institución de la prescripción en este tipo de acciones aplica de dos formas distintas según la acción que se ejerce.

Así, la acción consistente en obtener una declaración indicando que a una relación laboral debe aplicar un determinado convenio colectivo debe tenerse por imprescriptible, por cuanto no tendría sentido que la efectividad y la aplicabilidad de una norma imperativa estuviera sujeta a un plazo de reclamación. Por tanto, siendo que el convenio colectivo de aplicación no es una cuestión disponible para las partes, debe entenderse que podrá reclamarse su aplicación siempre que dicho convenio se encuentre vigente. Lo contrario, en palabras del Magistrado Ponente, “*implicaría admitir que el mero transcurso de un año desde el inicio de la vigencia del convenio colectivo de cuya aplicación se trata determinaría la imposibilidad de pretender aplicar el mismo incluso aunque estuviéramos dentro de su ámbito de vigencia*”.

Ello, sin embargo, no se sostiene en aquellas acciones destinadas a reclamar los efectos derivados de las acciones declarativas, que sí que estarán sujetos al correspondiente plazo de prescripción.

5. Sobre la concurrencia de convenios

Tras esclarecer que la acción no está prescrita, la Sentencia pasa a resolver el motivo de fondo del asunto, esto es, si procede la aplicación del Convenio de Empresa sobre el Convenio de Sector por considerarse anterior en el tiempo, al haberse aprobado durante el plazo de vigencia ultraactiva del Convenio de Sector.

Existen pues dos controversias que deben resolverse, habiendo tenido a bien el Magistrado Ponente dividir las de forma clara: (i) cómo deben interactuar los convenios sectoriales y los convenios a nivel de empresa según cuál de ellos sea primero en el tiempo, y (ii) si la vigencia ultraactiva de un convenio implica la apertura de la unidad de negociación y permite la entrada de un convenio de ámbito distinto.

5.1. La interacción entre un convenio sectorial y un convenio de empresa.

Como apuntábamos al inicio del artículo, el Tribunal Supremo había dado respuesta a la primera de las cuestiones en su Sentencia de 18 de diciembre, comentada en la edición de febrero de esta Newsletter.

A efectos de sintetizar, la referida Sentencia leía la DT 6ª como una cláusula que daba un plazo a los convenios de empresa para ajustarse a los convenios sectoriales en todo caso, independientemente de su prioridad temporal. Por tanto, el pronunciamiento terminaba implicando que, si un convenio de empresa era anterior en el tiempo a un convenio sectorial, el convenio de empresa únicamente podría prevalecer en relación con las materias previstas en el nuevo artículo 84.2, y en caso de ser posterior en el tiempo no prevalecería en ningún ámbito.

La doctrina sentada por la Sentencia objeto de comentario, siguiendo la línea interpretativa histórica de la Sala Cuarta, se aparta y enmienda la Sentencia de 18 de diciembre, dedicando una redacción particularmente didáctica a esclarecer la interacción de los artículos 84.1 y 84.2 del Estatuto de los Trabajadores y de la DT 6ª.

Así pues, el Supremo hace emerger dos conceptos nuevos: la Prioridad Aplicativa Relativa y la Prioridad Aplicativa Absoluta de los convenios de empresa:

- i) La Prioridad Aplicativa Relativa describe aquella situación en la que el convenio colectivo sectorial es anterior en el tiempo al convenio colectivo de empresa. En ese caso, al amparo del Artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, el convenio de empresa resultará de aplicación únicamente en las materias que se listen en dicho artículo -habiéndose excluido el salario tras el RDL 32/2021-, por cuanto el artículo 84.2 atribuye a los convenios de empresa prioridad aplicativa en dichas materias.
- ii) La Prioridad Aplicativa Absoluta supone, al contrario, aquella situación en la que el convenio de empresa es anterior en el tiempo al convenio sectorial. En este caso, y en virtud de la prohibición de concurrencia entre convenios recogida en el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación exclusiva el convenio de empresa.

Nótese la amplia diferencia entre resoluciones. Mientras la doctrina sentada por la Sentencia de 18 de diciembre atribuyó a los convenios de empresa un efecto cuasi-residual, limitando sus efectos a las materias listadas en el artículo 84.2 o a la inexistencia de un convenio sectorial aplicable, la doctrina enmendada por la presente resolución les devuelve el carácter preeminente que el legislador siempre ha pretendido atribuirles.

Así pues, en concurrencia con un convenio sectorial, las materias sobre las que como máximo podía incidir un convenio de empresa, según la Sentencia de 18 de diciembre, son las mínimas sobre las que podrá incidir según la presente Sentencia.

A partir de aquí, se matiza también cuál es el impacto de la DT 6ª. Dicha Disposición Transitoria implica que, en aquellas situaciones de Prioridad Aplicativa Relativa del convenio de empresa, existe únicamente un mandato de adaptación a la nueva regulación del artículo 84.2, habida cuenta de que se pierde prioridad aplicativa en materia salarial. Por tanto, se limita a regularse un lapso temporal para que aquellos convenios que se verán afectados por la nueva regulación puedan adaptarse a ella. Por tanto, la DT 6ª solo aplica a (i) los convenios de empresa con Prioridad Aplicativa Relativa y (ii) los convenios empresariales que contengan previsiones en materia salarial.

El cambio pasará a operar un año después de la entrada en vigor del RDL 32/2021, es decir, el 30 de diciembre de 2022, concediéndose un plazo hasta el 30 de junio de 2023 para adaptar el texto.

Así pues, donde la Sentencia de 18 de diciembre entendía que la DT 6ª legislaba alterando el régimen de concurrencia de convenios aplicable hasta la fecha, la presente Sentencia le confiere un carácter meramente transitorio, limitándose a regular el impasse entre dos regímenes cuya única diferencia radica en la eliminación de la prioridad salarial de los convenios de empresa con respecto de una materia concreta.

5.2. El efecto de la ultraactividad en la vigencia de un convenio.

La cuestión de la prioridad aplicativa requiere, no obstante, establecer y esclarecer cuándo se entiende que un convenio es anterior en el tiempo a otro.

El Supremo incide nuevamente en esta Sentencia en el concepto de Unidad Productiva, esclareciendo que la determinación de anterior en el tiempo no depende de cuándo se aprobó ese convenio en particular, sino cuándo se estableció la Unidad Productiva de ese convenio.

Así pues, el establecimiento por parte de los interlocutores sociales de un espacio de negociación colectiva en representación de un determinado ámbito de empresas, o una única empresa, y de un colectivo de trabajadores es, *per se*, meritorio de protección. Por tanto, mientras una Unidad de Negociación mantenga dicha protección, no podrá ser afectada por otro convenio de ámbito distinto salvo lo previsto en el artículo 84.2.

El *quid* de la cuestión en el asunto sobre el que versa la Sentencia reside en la pervivencia de la protección de la Unidad de Negociación una vez el convenio colectivo entra en situación de ultraactividad.

En este sentido, el Supremo se pronuncia indicando que la protección de los espacios de negociación colectiva se prolonga mientras, bien exista un convenio colectivo en vigor, o bien se observe un esfuerzo negociador entre las partes. Así pues, dicha protección únicamente se perderá cuando deje de subsistir una actividad negociadora activa entre los interlocutores.

Ello implica, indudablemente, que un convenio en situación de ultraactividad no puede ser afectado por un convenio de ámbito distinto, manteniéndose la Unidad de Negociación activa y, por tanto, la protección de la misma. Por el contrario, cuando deje de existir una intención clara de las partes de seguir negociando, la Unidad de Negociación perderá su cúpula de protección y se permitirá la entrada de otros convenios concurrentes, que, en caso de existir, pasaran a ser de aplicación.

Asimismo, añade el Supremo que la carga probatoria de que subsiste la actividad de la Unidad de Negociación corresponde a quien defiende dicha actividad, exigiéndose, por tanto, que se pruebe que la Unidad de Negociación se mantiene viva, y no que ha fenecido.

6. Conclusión

La Sentencia comentada resulta de elevada importancia, por cuanto enmienda una línea doctrinal del propio Tribunal Supremo que, de forma unánime en la comunidad académica iuslaboralista, se consideraba errónea y había sido discutida. Así pues, no solo se regresa a la senda pretendida por la norma y ampliamente conocida y aplicada por los juristas, sino que se realiza una explicación suficientemente didáctica, desarrollando nuevos conceptos

para esclarecer posibles lagunas y para tratar de perpetuar una interpretación coherente sobre una materia de tal complejidad como la relativa a la concurrencia de convenios, depurando así contradicciones y saneando el Ordenamiento Jurídico laboral.

Pactos de no competencia postcontractual: la compensación articulada como salario no puede reclamarse ante el incumplimiento del trabajador

Josep Joan Munar | Abogado

- › Sentencia de la Sala Cuarta de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 25 de febrero de 2026, nº194/2026, Rec. 561/2024.

El Tribunal Supremo, en su Sentencia nº 194/2026, de 25 de febrero, unifica doctrina y confirma que cuando la compensación económica de un pacto de no competencia postcontractual se articula como un incremento salarial durante la vigencia del contrato, ésta tiene naturaleza estrictamente salarial y no indemnizatoria. En consecuencia, ante el incumplimiento del pacto —e incluso ante su nulidad— la empresa no puede exigir la devolución de las cantidades abonadas. La decisión, que aplica y consolida la doctrina sentada por el Pleno del Tribunal Supremo en la Sentencia nº 1163/2023, tiene importantes implicaciones prácticas para la redacción y gestión de los pactos de no competencia y lanza un claro mensaje a las empresas: la forma en que se configura la compensación no es una cuestión de estilo, sino de estrategia jurídica.

1. Antecedentes de hecho

Técnicas Mecánicas Ilerdenses, S.L. (en adelante, "la Empresa"), con sede en Lérida y dedicada al diseño, fabricación y distribución de maquinaria auxiliar para el sector agroalimentario y afines, suscribió con el trabajador demandado dos contratos de trabajo temporales. Ambos incluían una cláusula de pacto de no competencia postcontractual de 24 meses, articulada en los siguientes términos: *"Las partes acuerdan el pacto de no competencia y cualquier incremento de salario que el trabajador reciba por encima del salario del convenio durante la duración del contrato se considerará compensación por pacto de no competencia. En caso de incumplimiento, la empresa exigirá vía judicial al trabajador todos los emolumentos que por este concepto ha recibido"*. Durante toda la vigencia de la relación laboral, el trabajador —Ingeniero Técnico del Grupo 2— percibió una retribución superior a la fijada en el convenio colectivo de las Industrias Siderometalúrgicas de las comarcas de Lérida.

El 24 de septiembre de 2020, la Empresa procedió al despido disciplinario del trabajador. Pocas semanas después, el 19 de octubre de 2020, las partes alcanzaron acuerdo ante el SMAC de Lérida, en virtud del cual se reconoció la improcedencia del despido y se abonó al trabajador una indemnización de 11.596,87 euros, con finiquito total. Tan solo dos días después de dicho acuerdo, el trabajador comenzó a prestar servicios para PAYPER S.A., empresa también ubicada en Lérida, dedicada a la misma actividad y única competidora directa de Técnicas Mecánicas Ilerdenses en la provincia.

Ante el incumplimiento flagrante del pacto, la empresa reclamó al trabajador la cantidad de 34.846,24 euros en concepto de devolución de la compensación percibida. El Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida estimó la demanda y condenó al trabajador a restituir dichas cantidades. Sin embargo, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ("TSJC"), mediante Sentencia nº 4986/2023 de 13 de septiembre (Rec. 903/2023), estimó el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador, revocó la sentencia de instancia y desestimó íntegramente la demanda.

Contra esta resolución, Técnicas Mecánicas Ilerdenses interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, invocando como sentencia de contraste la STSJ de Cataluña 4880/2022 de 23 de septiembre (Rec. 479/2022), dictada en un supuesto prácticamente idéntico —otro trabajador de la misma empresa, con el mismo pacto de no competencia— y que había confirmado la obligación del trabajador de devolver las cantidades percibidas. La contradicción entre ambas resoluciones era manifiesta, lo que abrió el cauce casacional.

En el marco del procedimiento, las posiciones de las partes eran diametralmente opuestas. La Empresa sostuvo que el pacto de no competencia era válido y exigible, y que, ante su incumplimiento por el trabajador, éste quedaba obligado a devolver la totalidad de las cantidades percibidas en concepto de compensación, con fundamento en los artículos 21.2 b) y 9.1 del Estatuto de los Trabajadores (“ET”) y en los artículos 1303 y 1306 del Código Civil (“CC”), que regulan los efectos restitutorios de la nulidad contractual. El trabajador, por su parte, argumentó que el pacto era nulo —al no reunir los requisitos legales exigidos— y que las cantidades percibidas tenían naturaleza estrictamente salarial, por lo que no venía obligado a su devolución.

2. Fundamentación jurídica

El núcleo de la controversia radicaba, por tanto, en determinar si el trabajador debía restituir a la empresa las cantidades percibidas como compensación por el pacto de no competencia postcontractual que había incumplido y que había sido declarado nulo, de conformidad con las reglas generales de la nulidad contractual previstas en los artículos 1303 y 1306 del CC. El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación y confirma la doctrina del TSJ de Cataluña.

En este sentido, cabe anticipar que la regla de decisión del Tribunal puede sintetizarse en los siguientes términos: cuando un pacto de no competencia postcontractual es declarado nulo y la compensación económica se ha articulado como un incremento salarial durante la vigencia de la relación laboral, el trabajador no está obligado a devolver dichas cantidades, dado que éstas tienen naturaleza salarial —y no indemnizatoria— y la cláusula que las vincula al pacto no puede interpretarse en perjuicio del trabajador, de conformidad con el artículo 1288 del Código Civil. Con esta premisa, el Alto Tribunal estructura su razonamiento en tres ejes o pilares argumentales esenciales que pasan a examinarse.

En primer lugar, el Tribunal aborda la naturaleza jurídica de la compensación pactada, cuestión que resulta determinante para la resolución del litigio. La cláusula controvertida, redactada por la empresa, vinculaba la compensación del pacto a «*cualquier incremento de salario que el trabajador reciba por encima del salario del convenio durante la duración del contrato*». Aplicando la doctrina sentada por el Pleno del Tribunal Supremo en su sentencia 1163/2023, de 14 de diciembre (Rcud 494/2021), la Sala concluye que una compensación articulada como incremento sobre el salario convencional durante la vigencia de la relación laboral tiene naturaleza estrictamente salarial —retribuye la prestación de servicios— y no indemnizatoria. Esta calificación es decisiva: si la compensación es salario, está vinculada al trabajo efectivamente prestado y no al período de restricción postcontractual, por lo que no puede ser objeto de reclamación o detracción ante el incumplimiento del pacto por parte del trabajador.

En segundo lugar, el Tribunal aplica el principio *contra proferentem* consagrado en el artículo 1288 del Código Civil, según el cual «*la interpretación de las cláusulas oscuras de un contrato no deberá favorecer a la parte que hubiese ocasionado la oscuridad*». La redacción de la cláusula, obra de la empresa, adolece de una ambigüedad que impide distinguir con claridad si la compensación tenía vocación salarial o indemnizatoria. El Tribunal concluye que esta oscuridad no puede operar en perjuicio del trabajador: si la empresa hubiera querido configurar la compensación como un elemento indemnizatorio —sujeto a restitución ante el incumplimiento y vinculado al período postcontractual de restricción— debería haberlo expresado con claridad meridiana en el clausulado. Al no hacerlo, la regla interpretativa obra en su contra.

En tercer lugar, y de especial relevancia dogmática, el Tribunal Supremo afirma la aplicación prioritaria del artículo 9.1 del Estatuto de los Trabajadores frente a las reglas restitutorias del Código Civil (arts. 1303 y 1306 CC). El párrafo segundo del artículo 9.1 ET dispone que cuando el trabajador tenga asignadas condiciones o retribuciones especiales en virtud de la parte no válida del contrato, corresponde al órgano judicial pronunciarse sobre «*la subsistencia o supresión total o parcial de dichas condiciones o retribuciones*».

El Tribunal recuerda —con cita de sus SSTs de 30 de noviembre de 2009 (Rcud 4161/2008) y de 10 de febrero de 2009 (Rcud 2973/2007)— que este precepto

consagra la primacía del régimen laboral de nulidad parcial frente al automatismo restitutorio del derecho civil. Son los órganos judiciales quienes han de ponderar la proporcionalidad en la supresión o mantenimiento de las retribuciones asociadas a la cláusula nula. En consecuencia, el trabajador no está obligado a devolver las cantidades percibidas en concepto de salario, pues éstas retribuyen su prestación de servicios y carecen de naturaleza indemnizatoria.

3. Conclusión

La sentencia analizada, como se decía, consolida una doctrina de enorme relevancia práctica para las empresas. Su enseñanza central es nítida: la forma en que se articula la compensación económica de un pacto de no competencia no es una cuestión menor o de simple estilo, sino que determina de manera decisiva la capacidad de la empresa para recuperar las cantidades abonadas ante el incumplimiento del trabajador.

Cuando la compensación se canaliza como un incremento sobre el salario convencional durante la vigencia del contrato —fórmula habitual por su sencillez operativa e integración en la nómina—, el Tribunal Supremo ha cerrado la puerta a su reclamación: la naturaleza salarial de tales emolumentos los vincula a la contraprestación por el trabajo realizado, y ni el incumplimiento del pacto ni su eventual declaración de nulidad habilitan a la empresa para exigir su devolución. El principio *contra proferentem* refuerza esta conclusión al operar en perjuicio de quien redactó la cláusula de forma oscura o ambigua.

Para que la empresa conserve la acción de restitución ante el incumplimiento del trabajador, la compensación debe configurarse de manera expresa e inequívoca con naturaleza indemnizatoria, vinculada específicamente al período postcontractual de restricción —y no a la prestación de servicios durante la vigencia del contrato— con una redacción que no deje margen a la ambigüedad. Asimismo, resulta conveniente diferenciar con claridad en la nómina el concepto salarial ordinario de la compensación por no competencia, a fin de reforzar su carácter indemnizatorio.

En definitiva, las empresas que tienen suscritos pactos de no competencia con compensaciones articuladas como incremento sobre el salario convencional deberían revisar la redacción de dichos pactos. El coste de mantener cláusulas oscuras o de naturaleza jurídica ambigua puede ser muy elevado: el trabajador podría incumplir el pacto sin consecuencia patrimonial alguna, convirtiendo la restricción postcontractual en una obligación meramente declarativa y, en la práctica, ineficaz.

Conviene subrayar, por último, que el Tribunal Supremo no introduce en esta resolución un cambio jurisprudencial, sino que aplica y confirma la doctrina ya sentada por el Pleno en la STS 1163/2023. La coherencia y firmeza del Alto Tribunal en esta materia refuerza la seguridad jurídica para los trabajadores en situaciones análogas, pero consolida igualmente el mensaje de alerta para las empresas: la cláusula de no competencia cuya compensación se articula como incremento salarial, tal y como ha sido habitualmente redactada en muchos contratos, no ofrece protección económica efectiva ante el incumplimiento. La necesidad de revisar y actualizar estos pactos con carácter inmediato no es, por tanto, una recomendación de cautela, sino una exigencia de eficacia jurídica del pacto de no competencia.

Los nuevos requisitos del recurso de casación para la unificación de doctrina y el interés casacional objetivo

Sara Bento | Abogada Gestión del Conocimiento

- › Sentencia de la Sala Cuarta de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 22 de mayo de 2026, nº495/2026, Rec. 3239/2025.

1. Supuesto de hecho

La sentencia que nos ocupa, resuelta por el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en recurso de casación para la unificación de doctrina, fue interpuesta por Endesa, S.A. contra la sentencia núm. 1510/2025, de 5

de junio de 2025, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada).

La cuestión debatida consiste en determinar si existe cosa juzgada respecto del derecho de un trabajador jubilado a mantener los beneficios sociales en las tarifas del suministro eléctrico de los que anteriormente disfrutaba, una vez perdida la vigencia del IV Convenio Colectivo del Grupo Endesa, al existir una previa sentencia firme de conflicto colectivo dictada por la Audiencia Nacional y confirmada por la STS 761/2021, de 7 de julio.

El demandante (D. XXX), actualmente jubilado, fue trabajador de la empresa demandada y suscribió un acuerdo con esta el 31 de marzo de 2001. En dicho acuerdo se reconocía y pactaba el mantenimiento de los beneficios sociales del ERE 44/1998. El 27 de diciembre de 2018, Endesa le comunicó que, como consecuencia de la pérdida de vigencia del IV Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa, dejaba sin efecto los beneficios sociales a partir del cumplimiento de los 65 años.

Previamente, ante la Audiencia Nacional se había seguido un proceso de conflicto colectivo (autos 32/2019) promovido por diversos sindicatos frente a empresas del Grupo Endesa, cuyo ámbito subjetivo incluía tanto a empleados en activo como al colectivo de trabajadores jubilados. La Audiencia Nacional desestimó la demanda de conflicto colectivo mediante sentencia de 26 de marzo de 2019. Dicha sentencia fue confirmada por la STS 761/2021, de 7 de julio, que desestimó los recursos de casación interpuestos por los sindicatos y declaró la firmeza de la resolución de la Audiencia Nacional.

El trabajador jubilado presentó demanda individual solicitando la nulidad de la supresión de sus derechos y beneficios sociales, la cual fue desestimada por el Juzgado de lo Social núm. 7 de Granada, que acogió la excepción de cosa juzgada. Recurrida en suplicación, la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía (Granada) estimó el recurso, revocó la sentencia de instancia previa desestimación de la excepción de cosa juzgada, y declaró el derecho del demandante a disfrutar de los beneficios sociales tras la pérdida de vigencia del IV Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa.

Endesa formalizó recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción con la STSJ de Andalucía (Sevilla) de 17 de enero de 2024 y denunciando la infracción de los artículos 222 LEC y 160.5 LRJS en materia de cosa juzgada.

2. Fundamentación jurídica

La sentencia aborda dos grandes bloques: por un lado, un análisis exhaustivo y de alcance general sobre los nuevos requisitos del recurso de casación para la unificación de doctrina tras la reforma de la LO 1/2025; y por otro, la resolución del fondo del asunto relativo a los beneficios sociales de los jubilados de Endesa.

A. Los nuevos requisitos del recurso de casación: contradicción e interés casacional objetivo

El Tribunal Supremo subraya que la sentencia recurrida fue dictada con posterioridad al 3 de abril de 2025 (fecha de entrada en vigor de la LO 1/2025), por lo que el recurso queda sometido a la nueva regulación, que exige no solo la existencia de contradicción entre sentencias, sino también la concurrencia del interés casacional objetivo (ICO).

La Sala precisa que ambas exigencias —contradicción e ICO— no son coincidentes: la existencia de contradicción no presupone la del ICO, a diferencia de lo que ocurre en otras jurisdicciones. En la jurisdicción social, tras la reforma, la contradicción se ha convertido en un requisito necesario pero no suficiente, quedando en un claro segundo plano respecto del ICO, que alcanza la máxima relevancia.

B. Requisitos del escrito de preparación

El artículo 221.2 LRJS exige que el escrito de preparación contenga: (a) la exposición de los extremos del núcleo de contradicción; (b) la referencia

detallada a la sentencia de contraste; y (c) la exposición sucinta de las razones por las que la cuestión posee interés casacional objetivo.

El Tribunal destaca que el requisito del ICO en el escrito de preparación no se satisface con la mera cita de un supuesto legal, sino que requiere una breve alusión a la concurrencia del interés casacional, la identificación de cuál de los tres supuestos resulta convergente y una sucinta exposición de las razones que lo justifican. Su incumplimiento provocará la inadmisión del recurso y no es subsanable.

C. Requisitos del escrito de interposición

El artículo 224.1.c) LRJS exige que el escrito de interposición incluya la "exposición argumentada de la concurrencia del interés casacional objetivo". Esta exigencia se sitúa al mismo nivel —o incluso por encima— que las preexistentes de fundamentación de la infracción legal y relación circunstanciada de la contradicción.

No basta con reproducir o parafrasear los supuestos del artículo 219.1 LRJS ni con reproducir el núcleo de contradicción. Se exige una "exposición circunstanciada": una explicación fundada, conectada con las concretas vicisitudes del pleito, de las razones por las que concurre alguno de los supuestos de ICO invocados.

D. Los tres supuestos de interés casacional objetivo

El artículo 219.1 LRJS prevé que existe interés casacional objetivo cuando se dé alguno de los siguientes supuestos: (a) si concurren circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento de la Sala; (b) si la cuestión posee una trascendencia o proyección significativa; o (c) si el debate suscitado presenta relevancia para la formación de la jurisprudencia.

- **Letra a):** Incluye los supuestos de modificación legislativa que cuestione la jurisprudencia preexistente, pronunciamientos del TJUE, TEDH o TC que alteren la corriente jurisprudencial previa, obsolescencia de la jurisprudencia por la realidad social, necesidad de matizar, clarificar, reafirmar o rectificar la doctrina existente.
- **Letra b):** La "trascendencia o proyección significativa" comprende los supuestos en que el debate va más allá del caso concreto, como la "afectación general" (cuando afecta a un gran número de trabajadores o beneficiarios), pero también cuestiones trascendentes por sí mismas, como las que afecten a derechos fundamentales o al Derecho Europeo.
- **Letra c):** La "relevancia para la formación de la jurisprudencia" abarca no solo los casos sin jurisprudencia previa, sino también la consolidación y mantenimiento de la doctrina en el tiempo, y la acomodación de la doctrina de los TSJ a la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

La Sala establece que los tres supuestos son autónomos y autosuficientes, pero acumulativos; que las controversias puramente casuísticas no revestirán ICO; y que deben quedar excluidas las controversias meramente repetitivas salvo que la recurrida fuera contraria a la doctrina de la Sala.

E. Resolución del fondo: cosa juzgada y beneficios sociales de los jubilados de Endesa

El Tribunal señala que la cuestión de fondo ya fue resuelta en la STS 814/2025, de 23 de septiembre, cuya doctrina se reitera.

El objeto de la demanda de conflicto colectivo era solicitar el mantenimiento de los beneficios sociales suprimidos tras la comunicación empresarial de 27 de diciembre de 2018. La STS 761/2021 declaró que los derechos de las personas sin contrato laboral vigente que gozaban de beneficios por disposición del convenio colectivo desaparecen cuando desaparece el convenio que constituía su origen, descartando

la existencia de una condición más beneficiosa susceptible de contractualización.

La cuestión decisiva es si los pactos individuales de jubilación o prejubilación podían convertir los beneficios sociales en derechos contractuales autónomos. La respuesta es negativa: dichos documentos tenían naturaleza contractual solo en cuanto adhesión a las condiciones previstas en los ERE, acuerdos y convenios colectivos, sin instaurar un régimen jurídico propio ni desvinculado de las normas colectivas.

La STS 761/2021, cuya doctrina se reitera, declara que los pactos individuales no impiden la eficacia de cosa juzgada del conflicto colectivo ni permiten sustraer los beneficios sociales al régimen convencional, salvo que existiera un contrato privado, específico y totalmente desvinculado de acuerdos colectivos, lo cual no sucede cuando el pacto individual se limita a instrumentar la adhesión a condiciones colectivas.

En consecuencia, el Tribunal estima el recurso, revoca la sentencia recurrida y confirma la de instancia que había acogido la excepción de cosa juzgada, desestimando la demanda del trabajador.

3. Conclusión

En suma, esta sentencia resulta especialmente relevante en base a las siguientes consideraciones:

- La Sala Social del Tribunal Supremo, reunida en Pleno, fija por primera vez criterios generales sobre la nueva configuración del recurso de casación para la unificación de doctrina tras la reforma de la LO 1/2025, analizando de forma sistemática los requisitos extrínsecos e internos de los escritos de preparación e interposición, así como el nuevo requisito del interés casacional objetivo (ICO).
- El ICO pasa a ocupar una posición central en la admisión del recurso: además de la contradicción, la parte recurrente debe justificar que el asunto presenta interés casacional objetivo, bien porque concurran circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento, bien porque la cuestión posea trascendencia o proyección significativa, o bien porque el debate sea relevante para la formación, consolidación o acomodación de la jurisprudencia.
- La exigencia del ICO no se satisface con una mera cita formal del artículo 219.1 LRJS ni con la reproducción del enfrentamiento doctrinal: en el escrito de preparación debe hacerse al menos una exposición sucinta, y en el de interposición una argumentación fundada, circunstanciada y conectada con las vicisitudes del pleito.
- El ICO desplaza el centro de gravedad del recurso desde la mera discrepancia con la sentencia recurrida hacia una tarea argumental de alcance institucional. Corresponde a la Abogacía demostrar que el asunto trasciende del caso concreto y reclama una intervención nomofiláctica dirigida a preservar la seguridad jurídica, la igualdad en la aplicación de la ley y la coherencia del sistema.
- En cuanto al fondo, el Tribunal reitera su doctrina sobre los beneficios sociales de los trabajadores jubilados de Endesa, declarando que la sentencia firme de conflicto colectivo despliega efecto de cosa juzgada en los procesos individuales posteriores, y que los pactos individuales de jubilación o prejubilación no instauraban un régimen autónomo, sino que constituían adhesiones a las condiciones colectivas.
- Esta sentencia tiene un impacto práctico inmediato para los profesionales de la Abogacía, que deberán adaptar su práctica procesal a las nuevas exigencias del recurso de casación unificadora, dedicando especial atención a la fundamentación del interés casacional objetivo tanto en el escrito de preparación como en el de interposición, so pena de inadmisión del recurso.

Coordinadora de la Newsletter

Copyright © 2026 Pérez-Llorca.
Todos los derechos reservados.
Esta comunicación es una
selección de doctrina y normativa
que se ha considerado relevante
sobre los temas de referencia
durante el período especificado.
La información de esta página no
constituye asesoramiento jurídico
en ningún campo de nuestra
actuación profesional.

DESCARGA | **App Pérez-Llorca**



Pérez-Llorca

Barcelona

—

Bogotá

—

Brussels

—

Lisbon

—

London

—

Madrid

—

Medellín

—

Mexico City

—

Monterrey

—

New York

—

Singapore

—

perezllorca.com

