

ABRIL 2026

EDITORIAL: LA URGENTE NECESIDAD DE ABORDAR EL ABSENTISMO LABORAL COMO PRIORIDAD NACIONAL II

Tema del mes

Salvador Navarro Martín

Comentario de Jurisprudencia

Inés María Espinosa Rodrigo



IN

&

1

Pag. 4

Tema del mes

Editorial: la urgente necesidad de abordar el absentismo laboral como prioridad nacional II

2

Pag. 10

Noticias de actualidad

3

Pag. 18

Comentario de Jurisprudencia

El Tribunal Supremo confirma que los trabajadores fijos discontinuos de comedores escolares pueden recibir la formación obligatoria en días de inactividad escolar

4

Pag. 22

Sentencias de interés

AA



Salvador Navarro Martín
Presidente

TEMA DEL MES

Editorial: la urgente necesidad de abordar el absentismo laboral como prioridad nacional II

Hace casi un año, en estas mismas páginas, abríamos este editorial con la anécdota de un empresario que, interrogado sobre el impacto de los aranceles en su actividad, y sin embargo identificando el absentismo laboral como el principal desafío al que hacía frente su empresa. Hoy, en 2026, podemos afirmar sin asomo de duda que aquella conversación radiofónica no describía una situación coyuntural, sino el estado permanente y estructural en el que se sigue encontrando. Nada ha cambiado. O más exactamente: todo ha empeorado.

Los datos disponibles para 2025 no dejan margen para el eufemismo. Según el Informe sobre Absentismo Laboral por ITCC elaborado por AMAT para el sector de distribución alimentaria —uno de los sectores con mayor población asalariada del país—, los procesos iniciados por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC) alcanzaron en 2025 la cifra de 386.687 en



el sector analizado, lo que representa un incremento del 9,27% respecto al ejercicio anterior y un aumento acumulado del 67,27% desde 2018. A nivel nacional, los procesos superaron los 6,3 millones, con un crecimiento del 7,56% interanual y del 58,34% respecto a 2018. El coste total de la ITCC para las empresas cubiertas por el sistema de Mutuas ascendió en 2025 a 20.508 millones de euros a nivel nacional —un 122,31% más que en 2018—, y a 1.180 millones de euros solo en el sector de distribución alimentaria, con un incremento del 155,30% en el mismo periodo. La segunda partida del gasto de la Seguridad Social, solo por detrás de las pensiones, es ya el absentismo por IT: 18.407 millones de euros en 2025. No estamos ante un fenómeno marginal. **Estamos ante una crisis sistémica de primer orden.**

Los datos de la Seguridad Social confirman, además, que las bajas laborales crecen de forma ininterrumpida desde 2012. En aquel año, la prevalencia media se situaba en 19,1 procesos por cada 1.000 asalariados. En el último registro disponible, la cifra alcanza los 53,7 procesos por cada 1.000 asalariados. En siete años —de 2018 a 2025—, la Incidencia Media Mensual por cada 1.000 trabajadores protegidos ha crecido un 40% a nivel nacional y un 34,78% en el sector de referencia. La duración media de los procesos tampoco mejora: en la

distribución alimentaria se sitúa ya en 47,85 días por proceso finalizado, casi cuatro días más que en 2024 y más de seis días por encima del dato de 2018.

Resulta especialmente revelador el análisis por tramos de edad. Contrariamente a lo que pudiera pensarse, es el tramo de 16 a 35 años el que registra la mayor Incidencia Media Mensual, con 50,66 procesos por cada 1.000 trabajadores protegidos en el sector objeto de estudio, frente a los 25,85 del tramo de más de 55 años. La IT entre trabajadores jóvenes ha crecido un 152,47% desde 2018 en el sector analizado y un 162,43% a nivel nacional. El informe de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) ya señalaba que el principal motor de este incremento entre la población joven son las patologías diagnosticadas como trastornos mentales, cuyo número de procesos iniciados se ha duplicado en siete años —un incremento del 100,13% a nivel nacional y del 113,42% en el sector de distribución—, con un coste ya superior a los 3.686 millones de euros anuales. El “desencanto laboral” al que nos referíamos en el editorial del año pasado no solo persiste: se ha consolidado como categoría patológica y estadística.

Frente a este cuadro, ¿qué ha ocurrido en el plano normativo y de gestión durante el último año? En esencia: muy

poco, y lo poco que se ha intentado ha encontrado resistencia inmediata. El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones inició una negociación con sindicatos y patronal para articular mejoras en la gestión de la IT que, al cierre de estas páginas, permanece bloqueada. El intento de introducir fórmulas de reincorporación flexible —las llamadas “bajas flexibles”— fue retirado de manera apresurada tras la contestación sindical. La propuesta de ampliar las competencias de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social para que puedan prestar asistencia sanitaria integral y emitir el alta médica en patologías traumatológicas —una medida cuya eficacia está empíricamente acreditada, dado que la duración media de esos procesos bajo gestión de Mutua es 37 días inferior a la que registran bajo el sistema público de salud— sigue sin implementarse de forma generalizada. Sigue la resistencia a permitir que sean las Mutuas gestionen la curación y mucho menos a que puedan dar alta, a pesar de la gravedad

Porque ese diferencial de 37 días no es un dato menor: es la traducción cuantitativa de la disfunción del sistema. Las Mutuas gestionan el alta en la Incapacidad Temporal por Contingencias Profesionales (ITCP) y logran resolver en 45,59 días de media procesos traumatológicos que el sistema público re-

suelve en 82,59 días cuando se trata de Contingencias Comunes. La misma patología. El mismo trabajador. Treinta y siete días de diferencia. Y un ahorro potencial —que tampoco es una estimación aventurada, sino el resultado de una metodología acreditada— de más de 211 millones de euros anuales solo en el sector de distribución alimentaria, y de 3.491 millones de euros a nivel nacional. Estos son recursos que el sistema derrocha cada año por una razón que solo puede calificarse de institucional e ideológica: la negativa a ampliar las competencias de unas entidades que han demostrado sobradamente su capacidad de gestión.

A la ineficiencia del sistema de gestión se añade la saturación del sistema sanitario público, que alarga innecesariamente los procesos de baja. Las listas de espera quirúrgica, con 846.583 pacientes en diciembre de 2024 y un tiempo medio de espera de 126 días, constituyen uno de los factores estructurales que alimentan el incremento de la duración de los procesos de IT. No es posible reducir el absentismo sin reducir simultáneamente las listas de espera; y no es posible reducir las listas de espera sin dotar al sistema de más recursos —o de la inteligencia de redistribuir los existentes, habilitando plenamente a las Mutuas para asumir una carga asistencial que hoy recae exclusi-



vamente sobre un sistema público desbordado.

El fenómeno del absentismo tampoco puede analizarse con honestidad sin abordar el papel que juegan los convenios colectivos. Y la cuestión de la negociación colectiva, que debe de ser convenida por Empresarios y Sindicatos, se manifiesta en la absurda negativa de los Sindicatos a cambiar dichas condiciones recurriendo a una serie de excusas que solo ponen de manifiesto su falta de responsabilidad ante un tema tan preocupante que puede considerarse de Estado. La extensión de cláusulas de complemento hasta el 100% del salario desde el primer día de baja —en algunos convenios incluso en los tres primeros días de carencia, que legalmente no generan obligación de pago— desincentiva estructuralmente la incorporación temprana al trabajo y, en la práctica, suprime el efecto disuasorio que el legislador introdujo en el diseño original del sistema. No se trata de cuestionar el derecho a la prestación cuando existe una causa legítima de incapacidad: se trata de reconocer que la configuración actual de ciertos convenios elimina cualquier incentivo económico para una recuperación activa y una reincorporación diligente. Los Sindicatos, en este punto, operan en sentido contrario a los objetivos de sostenibilidad del sistema.

Como señalaba la AIReF en su extenso informe, cinco factores explican la tendencia alcista de la IT en España: la falta de supervisión y seguimiento de los procesos, la evolución normativa más garantista, la mejora de los convenios colectivos en términos de cobertura económica, el ciclo económico expansivo —que reduce el miedo al despido y, con él, el incentivo para trabajar enfermo— y el aumento de la demanda de atención primaria. Todos estos factores están presentes hoy con igual o mayor intensidad que cuando se publicó aquel informe. Ninguno de ellos ha sido objeto de una política pública articulada y sostenida en el tiempo.

El diagnóstico, pues, sigue siendo el mismo que el año pasado. Lo que ha cambiado es la magnitud: más procesos, más coste, más duración, más trabajadores jóvenes afectados por patologías de salud mental. La dirección de la tendencia no solo se mantiene: se acelera. Y frente a ello, el debate público permanece encallado entre quienes ven en el absentismo una cuestión de fraude individual —los que hablan de “bajaciones”— y quienes lo reducen a un problema de salud pública que solo se resolverá reforzando la atención primaria. Ambas posiciones contienen elementos de verdad; ninguna es suficiente por sí sola; y mientras el debate sigue girando en círculos, el coste se

sigue acumulando sobre las empresas, sobre los trabajadores y sobre las arcas de la Seguridad Social.

Desde una perspectiva estrictamente jurídico-laboral, es preciso insistir en que la arquitectura normativa vigente no está diseñada para gestionar el volumen ni la complejidad del fenómeno actual. La distribución de competencias entre el Sistema Nacional de Salud, el INSS y las Mutuas, con sus respectivos solapamientos y vacíos, genera un laberinto burocrático que perjudica al trabajador que genuinamente está enfermo —al ralentizar su recuperación— y beneficia al que no lo está, al dificultar los mecanismos de control. Una reforma de calado en este ámbito no puede posponerse indefinidamente apelando a la complejidad del sistema o a la sensibilidad política del asunto. Precisamente porque el asunto es políticamente sensible, requiere valentía institucional, no parálisis.

Decíamos el año pasado que, si los actores involucrados no modificaban su percepción y su sentido de la responsabilidad, era altamente probable que no pudiéramos mantener el modelo vigente de gestión de las bajas laborales. Los datos de 2025 confirman que ese momento se acerca. El gasto en IT crece a un ritmo que dobla el crecimiento de la afiliación. La sostenibilidad del

sistema no es una metáfora retórica: es una ecuación aritmética que, en algún momento, dejará de cuadrar.

Y cierro, como corresponde a una entrega numerada como la segunda de una misma historia, volviendo al puesto de venta al borde de la carretera que evocábamos en el primer editorial. Aquel lugar donde los productos estaban expuestos sin personal de atención, donde la caja acumulaba más de 200 euros de ventas anteriores, y donde un pequeño cartel en francés e inglés advertía: *“Si se llevan el producto sin pagar, no podremos mantener esta manera de vivir que hemos tenido durante tantos años y que nos hace únicos.”*

El cartel sigue ahí. La caja sigue abierta. Pero cada año que pasa, hay más productos que se llevan sin pagar. Y quienes gestionamos el Derecho del Trabajo tenemos la responsabilidad —y la obligación profesional— de seguir señalándolo, con la misma insistencia y con datos cada vez más irrefutables, hasta que alguien decida, por fin, convertir esto en una verdadera prioridad de Estado.

NOTICIAS DE ACTUALIDAD

[1]

PUBLICADA LA ORDEN DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL 2026: ACTUALIZACIÓN DE BASES Y REGULARIZACIÓN DE CUOTAS CON EFECTOS RETROACTIVOS



El pasado 31 de marzo de 2026 se publicó en el BOE la Orden PJC/297/2026, de 30 de marzo, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, desempleo, cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2026.

La norma entró en vigor el 1 de abril de 2026, si bien resultó aplicable con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2026, lo que ha obligado a las empresas a revisar las cotizaciones ya practicadas y, en su caso, a regularizar las diferencias correspondientes.

En cuanto a las bases de cotización, se fijó el tope máximo en 5.101,20 euros mensuales para el Régimen General, mientras que el tope mínimo para contingencias profesionales se vinculó al salario mínimo interprofesional incrementado en un sexto, estableciéndose en 1.424,40 euros mensuales, salvo supuestos específicos.

Asimismo, se actualizaron las bases mínimas y máximas por grupos de cotización, con impacto directo en la determinación de las cuotas empresariales y de las personas trabajadoras, especialmente en aquellos supuestos en los que se venían aplicando bases cercanas a los límites legales.

Desde un punto de vista práctico, uno de los aspectos más relevantes de la orden fue la regulación de los plazos para el ingreso de diferencias de cotización derivadas de su aplicación retroactiva. En este sentido, se establecieron distintos regímenes en función del sistema de liquidación utilizado.

Así, en el sistema de liquidación directa, las diferencias pueden ingresarse sin recargo hasta el último día del mes siguiente a la comunicación de la Tesorería General de la Seguridad Social. En el sistema de autoliquidación, el plazo finaliza el último día del segundo mes siguiente al de la publicación de la orden. Por su parte, en el sistema de liquidación simplificada, las diferencias se regularizan automáticamente cuando se dispone de los datos necesarios, mediante domiciliación bancaria.

En consecuencia, la publicación de esta orden ha implicado la necesidad de revisar las nóminas y cotizaciones del ejercicio 2026 desde enero, así como de planificar la regularización de las posibles diferencias dentro de los plazos establecidos, a fin de evitar recargos.

[2]

APROBADO EL ANTEPROYECTO DE REFORMA DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: REFUERZO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y NUEVAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES



El Consejo de Ministros de 28 de abril de 2026 ha aprobado el Anteproyecto de ley por el que se modifica la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, así como el Estatuto de los Trabajadores y el Reglamento de los Servicios de Prevención, con el objetivo de adaptar el marco normativo a los cambios en la organización del trabajo, la digitalización y la creciente relevancia de los riesgos psicosociales.

La norma introduce una ampliación expresa del concepto de daño derivado del trabajo, incluyendo no solo los de carácter físico, sino también los cognitivos, emocionales, conductuales o sociales, lo que tendrá impacto directo en la evaluación de riesgos y en la planificación preventiva.

En este sentido, se refuerza la obligación empresarial de integrar en la evaluación de riesgos todos los factores concurrentes, incluyendo los riesgos psicosociales, los derivados del cambio climático y sus posibles interacciones. Asimismo, se prevé la obligación de adoptar medidas específicas frente a fenómenos meteorológicos adversos y situaciones de emergencia.

Como novedad relevante, se incorpora de forma expresa la salud mental en el ámbito preventivo, previéndose un desarrollo reglamentario especí-

fico en esta materia. En paralelo, se refuerza la vigilancia de la salud, que deberá adaptarse a los riesgos concretos del puesto e incluir tanto una dimensión individual como colectiva.

Desde el punto de vista organizativo, se establecen nuevas exigencias prácticas: la evaluación de riesgos deberá realizarse mediante visitas presenciales a los centros de trabajo, y la formación preventiva tendrá carácter eminentemente práctico y, con carácter general, presencial. Asimismo, se revisa el modelo de organización preventiva, limitando la asunción personal por parte del empresario y reforzando las obligaciones en relación con los servicios de prevención, tanto propios como ajenos.

Por otro lado, la norma refuerza las obligaciones empresariales en materia de protección frente a situaciones de violencia y acoso, incluyendo expresamente el ciberacoso y las conductas vinculadas al uso de tecnologías o sistemas automatizados. Igualmente, se incorpora la perspectiva de género y edad en la gestión preventiva, lo que obligará a adaptar las evaluaciones de riesgos y las medidas de protección a las características de las personas trabajadoras.

Finalmente, el anteproyecto prevé el desarrollo reglamentario de aspectos clave, especialmente en materia de riesgos psicosociales, en el plazo de un año desde su eventual entrada en vigor.

En todo caso, debe tenerse en cuenta que la norma se encuentra en fase de tramitación parlamentaria, por lo que su contenido definitivo podrá verse modificado. No obstante, anticipa un refuerzo significativo de las obligaciones empresariales en materia preventiva, especialmente en el ámbito organizativo y de riesgos psicosociales.

[3]**APROBADO EL PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO PARA PERSONAS TRANS EN LA EMPRESA: GUÍA VOLUNTARIA PARA LA GESTIÓN LABORAL DE LA TRANSICIÓN**

El Ministerio de Trabajo y Economía Social, junto con las organizaciones sindicales más representativas, ha acordado un Protocolo de acompañamiento para personas trans en el ámbito de la empresa, concebido como una herramienta de carácter voluntario dirigida a la negociación colectiva y a aquellas empresas que deseen implementar medidas específicas en esta materia.

El texto tiene como finalidad facilitar la gestión de los procesos de transición en el entorno laboral, estableciendo criterios orientativos para garantizar el respeto a la identidad de género, la no discriminación y la protección de la dignidad e intimidad de las personas trabajadoras.

En este sentido, el protocolo prevé un acompañamiento estructurado antes, durante y después del proceso de transición, siempre a iniciativa de la persona trabajadora, que mantiene en todo momento el control sobre su activación y desarrollo. Así, se refuerza la necesidad de articular mecanis-

mos internos que permitan adaptar progresivamente las condiciones de trabajo a la identidad de género manifestada.

Desde un punto de vista práctico, el documento aborda aspectos relevantes para la organización empresarial, como la adaptación de documentación interna, la gestión de ausencias vinculadas a procesos médicos, o la adecuación de los espacios de trabajo a la diversidad de género. Asimismo, promueve la adopción de medidas que eviten situaciones de discriminación o trato desfavorable durante todo el proceso.

Por otro lado, el protocolo incorpora principios generales que deben guiar la actuación empresarial y de la representación legal de las personas trabajadoras, centrados en el respeto a los derechos fundamentales, la igualdad de trato y la integración sociolaboral del colectivo.

En todo caso, debe destacarse que se trata de un instrumento no vinculante, cuya aplicación dependerá de su incorporación a convenios colectivos o de su adopción voluntaria por parte de las empresas. No obstante, su aprobación ofrece un marco de referencia relevante para la gestión interna de estas situaciones, anticipando posibles exigencias en materia de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

[4]

EL TRIBUNAL SUPREMO REFUERZA LA EXIGENCIA DE CLARIDAD EN LAS NÓMINAS: OBLIGACIÓN DE DESGLOSE DETALLADO DE CONCEPTOS SALARIALES



Sentencia del Tribunal Supremo nº 285/2026, de 24 de marzo de 2026 (rec. 13/2025)

El Tribunal Supremo ha confirmado la obligación empresarial de garantizar un adecuado nivel de claridad y transparencia en los recibos de salario, desestimando el recurso interpuesto en un procedimiento de conflicto colectivo relativo al contenido de las nóminas.

El litigio tenía por objeto determinar si el modelo de nómina utilizado cumplía con las exigencias del artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores o si, por el contrario, debía incorporar un mayor nivel de detalle en relación con determinados conceptos retributivos. En concreto, se cuestionaba la falta de desglose suficiente en conceptos variables, atrasos e incidencias, así como la ausencia de información sobre los periodos de devengo y los días efectivamente abonados.

En este sentido, la Audiencia Nacional había estimado la demanda, declarando la obligación de la empresa de detallar los distintos conceptos salariales, especificando las fechas de devengo, los periodos a los que corresponden y los días efectivamente retribuidos, con el fin de garantizar la debida claridad en la nómina.

El Tribunal Supremo confirma este criterio y recuerda que la exigencia legal no se limita a la mera identificación de los conceptos retributivos, sino que alcanza también a la comprensión de las bases de su cálculo. Así, considera que la falta de información sobre el periodo de devengo, la unidad temporal o las circunstancias que afectan al cálculo (como situaciones de incapacidad temporal, huelga o ausencias) impide a la persona trabajadora verificar la corrección de la liquidación salarial.

Asimismo, la sentencia rechaza que pueda trasladarse a la persona trabajadora la carga de reconstruir o calcular por sí misma los importes percibidos a partir de información incompleta, señalando que la nómina debe permitir una comprobación directa, sin necesidad de realizar operaciones complejas o acudir a datos no facilitados por la empresa.

En consecuencia, el Tribunal Supremo concluye que la ausencia de este nivel de detalle compromete la exigencia de transparencia inherente a la relación laboral, confirmando la obligación empresarial de incluir en los recibos de salario toda la información necesaria para permitir el control de la liquidación practicada.

Esta resolución refuerza la importancia de revisar los modelos de nómina utilizados por las empresas, especialmente en relación con conceptos variables o de devengo irregular, a fin de asegurar su adecuación a las exigencias legales de claridad y evitar posibles reclamaciones colectivas.



Inés María Espinosa Rodrigo

Socia Abogada
BNYA Madrid

COMENTARIO
DE JURISPRUDENCIA

El Tribunal Supremo confirma que los trabajadores fijos discontinuos de comedores escolares pueden recibir la formación obligatoria en días de inactividad escolar

El pasado 18 de febrero de 2026 la sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó la sentencia 986/2026 la cual resulta bastante relevante para el sector de restauración colectiva.

Dicha sentencia se ha dictado en el marco del recurso de casación interpuesto contra la sentencia del TSJ de Madrid de 18 de julio de 2024 que resolvió sendos conflictos colectivos uno interpuesto por el sindicato CCOO y otro por la empresa y que declaró que la for-



mación impartida durante los días no lectivos suponía una compensación con tiempo de trabajo efectivo, de esos días de inactividad que podría incrementar los días de vacaciones.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo en la sentencia de 18 de febrero de 2026 revoca dicha sentencia y realiza una interpretación de lo dispuesto en los artículos 28 y 50 del convenio colectivo estatal de restauración colectiva, que regulan el disfrute de vacaciones y las acciones de formación profesional continua, en relación con lo establecido en los artículos 23 del Estatuto de los Trabajadores y 22 del convenio colectivo relativo a la jornada de trabajo efectivo al año.

En dicha sentencia, el Tribunal Supremo indica que el artículo 28 del convenio colectivo estatal de restauración colectiva que, como se ha indicado, regula las vacaciones, establece que las personas trabajadoras fijas a tiempo parcial disfrutarán del periodo vacacional proporcional que les corresponda coincidiendo preferentemente con las vacaciones escolares de Navidad, Semana Santa, la llamada semana blanca o similares, que son periodos en los que los centros escolares se encuentran cerrados, y por ende, los comedores escolares también e igualmente dicho precepto adiciona, sin que el número

mayor de días disfrutados, que por inactividad del centro pudieran resultar, dejen de ser abonados por la empresa, ni puedan ser compensados por otros días de trabajo efectivo.

Por tanto, el número mayor de días disfrutados de vacaciones, que por inactividad del centro pudiera resultar no se puede compensar con días de trabajo efectivo.

Pero si, dentro de la jornada laboral prevista en el artículo 22 del convenio colectivo, como exige el artículo 50, que es el que regula el tiempo de la formación, la empresa adecuada a las personas trabajadoras, que están obligadas a recibir tal formación, sobre todo en una actividad tan relevante como la alimentación en la edad escolar, y decide que, en un día laborable, según el calendario laboral, se les facilite esta formación, en el centro de trabajo de las empresas (sede central) en el que al ser día laborable, se está desarrollando el trabajo habitual, esta decisión es ajustada al régimen previsto en el convenio colectivo.

Consiguientemente, la empresa puede impartir la formación cualquier día, siempre que se realice dentro de la jornada laboral, en un día laborable en su sede, sin que estos días sean equiparables a la compensación del incre-

mento del disfrute de vacaciones en días de inactividad, pues lo que hace el Tribunal Supremo es, aplicar las disposiciones específicas del artículo 50 del convenio colectivo en materia de formación; precepto que solo exige que la misma se lleve a cabo dentro de la jornada laboral y no impone que se realice en el propio centro de trabajo de los trabajadores dado que eso sería imposible al estar cerrado por inactividad en los centros escolares.

En consecuencia, y sin perjuicio de que las empresas del sector elaboren el calendario según lo previsto en la agenda del curso escolar, dado lo establecido en esta sentencia sería conveniente que se elaborase anualmente el calendario de la sede central de la empresa en cada provincia a fin de poner tener cubierta la posibilidad de impartir la formación en días no lectivos en los centros escolares pero laborables en las sedes.

Sentencias de interés

BNYA CONSIGUE OTRA INTERESANTE SENTENCIA EN EL ÁMBITO DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

STS nº 226/2026, de 2 de marzo de 2026 (rec. 2305/2025) – Unificación de doctrina

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo resolvió un recurso de casación para la unificación de doctrina en el que se abordaba una cuestión de especial relevancia en el ámbito de las cooperativas de trabajo asociado: la determinación del orden jurisdiccional competente para conocer de la acción de reembolso de las aportaciones al capital social.

La cooperativa —representada por Daniel Miñana Torres, socio abogado de BNYA— ha defendido que la incompetencia del orden jurisdiccional social para conocer de la acción de reembolso del capital social. A este respecto, el Tribunal parte de la interpretación del artículo 2 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, que atribuye al orden social el conocimiento de las controversias entre cooperativas y socios trabajadores “exclusivamente por la prestación de sus servicios”.

Sobre esta base, la Sala realiza una interpretación estricta del precepto, destacando el carácter limitativo del término “exclusivamente”, lo que impide extender la competencia del orden social a cuestiones que no guarden una relación directa con la prestación laboral.

En este sentido, el Tribunal Supremo afirma que la acción de reembolso de las aportaciones al capital social no se incardina en la relación de prestación de servicios, sino en la esfera estrictamente societaria, al constituir dichas aportaciones el presupuesto del vínculo societario y no del laboral.

A mayor abundamiento, la Sala recuerda su doctrina consolidada conforme a la cual las controversias relativas al capital social —incluyendo su reembolso— pertenecen al ámbito civil, al no derivar de los derechos y obligaciones propios de la actividad cooperativizada, sino de la condición de socio en su vertiente societaria.

Todo lo cual evidencia que la competencia del orden social debe interpretarse de forma restrictiva, quedando excluidas aquellas pretensiones que, aun vinculadas

a la relación cooperativa, no tengan su causa directa en la prestación de servicios. En consecuencia, el Tribunal Supremo declara la incompetencia de la jurisdicción social para conocer de la acción de reembolso del capital social, confirmando que dicha cuestión debe ventilarse ante el orden civil.

La resolución reviste una especial relevancia práctica, al reforzar la línea jurisprudencial que delimita con claridad la frontera entre la relación laboral y la societaria en el ámbito de las cooperativas, consolidando un criterio restrictivo en la interpretación del artículo 2 c) LRJS.

EL TRIBUNAL SUPREMO AVALA EL TRATO DIFERENCIADO EN TELETRABAJO ENTRE PERSONAL DENTRO Y FUERA DE CONVENIO CUANDO EXISTE JUSTIFICACIÓN OBJETIVA

STS nº 142/2026, de 5 de febrero de 2026 (rec. 252/2024)

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo resolvió un recurso de casación en un procedimiento de conflicto colectivo en el que se analizaba si la decisión empresarial de permitir únicamente al personal fuera de convenio trabajar a distancia desde un domicilio distinto al habitual durante determinados periodos (verano y Navidad) constituía una vulneración del principio de igualdad de trato.

El litigio trae causa de la demanda interpuesta por la representación sindical, que sostenía que dicha medida suponía un trato discriminatorio contrario a los artículos 14 de la Constitución Española y 17 del Estatuto de los Trabajadores, al establecer una diferencia de condiciones entre personas trabajadoras en función de su inclusión o no en el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

La sentencia de instancia desestimó la demanda al apreciar la existencia de circunstancias objetivas que justificaban el distinto tratamiento, criterio que es confirmado por el Tribunal Supremo.

La Sala parte de que el propio convenio colectivo configura dos colectivos diferenciados —personal sometido a convenio y personal fuera de convenio—, con regímenes jurídicos distintos, al prever expresamente la posibilidad de exclusión voluntaria de su ámbito de aplicación.

En este contexto, el Tribunal Supremo recuerda que, en el ámbito de las decisiones empresariales, el principio de igualdad no impone un tratamiento uniforme, sino que prohíbe exclusivamente aquellas diferencias que carezcan de una justificación objetiva y razonable o que respondan a causas discriminatorias.

A partir de esta premisa, la Sala concluye que la medida controvertida supera el juicio de justificación, al concurrir elementos objetivos que legitiman el distinto tratamiento, tales como el mayor nivel de responsabilidad, la plena disponibilidad, la flexibilidad horaria y el régimen de dedicación del personal fuera de convenio.

Asimismo, el Tribunal descarta la alegada discriminación por razón de adhesión al convenio colectivo o por motivos sindicales, al no apreciarse indicios de que la medida tenga por finalidad desincentivar la aplicación del convenio ni de que exista una política empresarial en tal sentido.

En consecuencia, el Tribunal Supremo desestima el recurso y confirma la sentencia de instancia, declarando que no existe vulneración del principio de igualdad de trato cuando la diferencia de condiciones se fundamenta en criterios objetivos derivados del distinto régimen jurídico y funcional de los colectivos afectados, consolidando un criterio relevante en la delimitación del alcance del principio de igualdad en el ámbito de la organización del trabajo.

EL TRIBUNAL SUPREMO DECLARA QUE LA EXTINCIÓN INDEMNIZADA POR MODIFICACIÓN SUSTANCIAL REQUIERE LA ACREDITACIÓN DE UN PERJUICIO REAL Y NO SE PRESUME

STS nº 238/2026, de 10 de marzo de 2026 (rec. 3863/2024) – Unificación de doctrina

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo resolvió un recurso de casación para la unificación de doctrina en el que se analizaba si la persona trabajadora puede instar la extinción indemnizada de su contrato al amparo del artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores sin necesidad de acreditar la existencia de un perjuicio efectivo derivado de la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

El litigio trae causa de la comunicación empresarial de fecha 22 de junio de 2022 por la que se notificaba a la trabajadora una modificación de la distribución de la jornada —incluyendo la prestación de servicios en sábado— con efectos previstos para el 11 de julio de 2022. No obstante, la medida nunca llegó a aplicarse y fue dejada sin efecto mediante comunicación posterior de 7 de noviembre de 2022, manteniéndose en todo momento las condiciones laborales previas.

En instancia se estimó la demanda y se declaró extinguida la relación laboral con derecho a indemnización conforme al artículo 41.3 ET. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia revocó dicha resolución al considerar que no concurría perjuicio alguno, criterio que es confirmado por el Tribunal Supremo.

La Sala parte de la interpretación del artículo 41.3 ET, subrayando que el derecho a la rescisión indemnizada del contrato no se anuda de forma automática a la existencia de una modificación sustancial, sino que exige la concurrencia de un requisito adicional: que la persona trabajadora resulte efectivamente perjudicada por la medida.

En este sentido, el Tribunal Supremo recuerda su doctrina consolidada conforme a la cual el perjuicio constituye un elemento constitutivo de la pretensión extintiva, cuya carga de la prueba corresponde a quien lo invoca, sin que exista presunción legal alguna de su concurrencia. La Sala enfatiza que la redacción del artículo 41.3 ET excluye cualquier automatismo entre la modificación sustancial y el dere-

cho a la extinción indemnizada, de modo que la mera existencia de una alteración relevante de las condiciones de trabajo no implica, por sí sola, la existencia de un perjuicio indemnizable.

Asimismo, el Tribunal destaca que, en el caso concreto, la medida empresarial no llegó a desplegar efectos reales sobre la relación laboral, al no haberse aplicado efectivamente y haber sido posteriormente dejada sin efecto, lo que impide apreciar la existencia de un daño efectivo o de consecuencias desfavorables para la trabajadora.

A mayor abundamiento, la Sala rechaza que la mera comunicación de la modificación, aun cuando se configure formalmente como una modificación sustancial y se indique su carácter ejecutivo, sea suficiente para generar automáticamente el derecho a la extinción indemnizada, si no se acredita la concurrencia de un perjuicio real.

En consecuencia, el Tribunal Supremo concluye que la inexistencia de perjuicio —que no se presume— impide el ejercicio del derecho a la rescisión indemnizada del contrato, desestimando el recurso y confirmando la sentencia de suplicación.

BNYA CONSIGUE QUE EL TSJ DEL PAÍS VASCO CONFIRME LA PROCEDENCIA DEL DESPIDO POR TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL EN SU PUESTOS DE MANEJO IRREGULAR DE EFECTIVO

STSJ País Vasco nº 655/2026, de 12 de marzo de 2026 (rec. 328/2026)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco resolvió un recurso de suplicación en un procedimiento cuya dirección letrada ha sido asumida por la socia de BNYA Begoña Zabala Allica, en el que se analizaba la calificación jurídica del despido disciplinario de un trabajador con categoría de gerente, enjuiciándose si la retirada de efectivo de la caja de la empresa al margen de los procedimientos establecidos constituía una transgresión de la buena fe contractual suficiente para justificar la extinción del contrato.

El litigio trae causa del despido disciplinario del trabajador, tras acreditarse que el mismo detrajo 1.500 euros de la caja fuerte del centro de trabajo sin comunicación previa ni justificación conforme a los protocolos internos, reintegrando dicha cantidad únicamente cuando fue requerido por la auditora de la empresa varios días después.

La sentencia de instancia desestimó la demanda y declaró la procedencia del despido, al apreciar la existencia de una conducta constitutiva de transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, criterio que es confirmado íntegramente por el Tribunal Superior de Justicia.

Frente a dicha resolución, la parte actora interpuso recurso de suplicación solicitando la revisión de los hechos probados y denunciando infracción de los artículos 54 y 55 del Estatuto de los Trabajadores, alegando, en esencia, que la actuación respondía a necesidades operativas del centro y que, en todo caso, resultaba desproporcionada la sanción impuesta.

La Sala comienza recordando el carácter extraordinario del recurso de suplicación, subrayando que la revisión fáctica únicamente procede cuando el error resulte evidente a partir de prueba documental o pericial, sin que sea posible sustituir la valoración probatoria efectuada en instancia. Sobre esta base, rechaza la mayor parte de las modificaciones interesadas por carecer de eficacia revisora suficiente

o de relevancia para el fallo. En cuanto al fondo del asunto, el Tribunal articula su razonamiento en torno al artículo 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores, reiterando la doctrina consolidada del Tribunal Supremo conforme a la cual la transgresión de la buena fe contractual exige la concurrencia de un incumplimiento grave y culpable, debiendo valorarse las circunstancias concurrentes conforme a criterios de proporcionalidad y a la denominada teoría gradualista.

No obstante, la Sala concluye que, en el caso concreto, los hechos acreditados constituyen una infracción de especial gravedad, al haber quedado probado que el trabajador —ostentando funciones de máxima responsabilidad— detrajo una cantidad relevante de dinero de la empresa sin seguir el procedimiento establecido y sin conocimiento de la misma, quebrantando de forma directa la confianza depositada en su persona.

A mayor abundamiento, el Tribunal rechaza la justificación ofrecida por el trabajador relativa a la necesidad de obtener cambio, destacando que existían procedimientos específicos para ello —a través del servicio de transporte de fondos— y que, en todo caso, no se acreditó la existencia de una necesidad real ni inmediata que legitimara la actuación, ni que dicha práctica hubiera sido tolerada por la empresa.

Asimismo, la Sala pone de relieve que la conducta no puede considerarse aislada ni irrelevante, al incidir directamente en un elemento esencial de la relación laboral como es la confianza, especialmente intensa en puestos de responsabilidad, donde el estándar de diligencia exigible resulta cualificado.

En relación con la proporcionalidad de la sanción, el Tribunal descarta la aplicación de la teoría gradualista en sentido atenuador, al considerar que la gravedad objetiva de la conducta —consistente en la disposición unilateral de fondos empresariales— justifica plenamente la máxima sanción disciplinaria, sin que la anti-

güedad o la ausencia de sanciones previas resulten suficientes para desvirtuar dicha conclusión.

En consecuencia, el Tribunal Superior de Justicia desestima el recurso y confirma la procedencia del despido disciplinario, consolidando un criterio especialmente relevante en materia de transgresión de la buena fe contractual en supuestos de gestión irregular de efectivo por parte de personas trabajadoras con funciones de responsabilidad.

La resolución ha tenido, además, una notable repercusión mediática, habiéndose hecho eco de la misma diversos medios de comunicación, lo que pone de manifiesto el interés práctico y la relevancia social del criterio fijado por la Sala.



Redacción Noticias y Sentencias
Álvaro Sánchez Ruiz

¡Gracias!

Si desea recibir esta y otras publicaciones por email, o por el contrario desea darse de baja de nuestro sistema, por favor póngase en contacto con el departamento de Comunicaciones mandando su solicitud a:

info@bnya.es o comunicaciones@bnya.es



VALENCIA

Marqués del Turia, 13-1ª
46005 VALENCIA
Tel. 96 351 71 19

MADRID

Lagasca, 56 - 1ª
28001 MADRID
Tel. 91 559 91 12

BARCELONA

Diagonal, 405 BIS-1ª
08008 BARCELONA
Tel. 93 162 14 48

BILBAO

Henao, 11-1ª
48009 BILBAO
Tel. 94 424 34 26

PALMA DE MALLORCA

Mateu Enric Llado, 5-3º B
07002 MALLORCA
Tel. 971 72 79 53