

MAYO 2026

LA INCAPACIDAD TEMPORAL Y EL ABSENTISMO LABORAL: ¿ESTAMOS ATACANDO EL PROBLEMA O SOLO LIMITANDO LAS SOLUCIONES?

Tema del mes

Javier Jiménez de Eugenio

Comentario de Jurisprudencia

Alicia López Román



N

&

1

Pag. 4

Tema del mes

La incapacidad temporal y el absentismo laboral: ¿estamos atacando el problema o solo limitando las soluciones?

3

Pag. 16

Comentario de Jurisprudencia

El permiso de cuidadores y los límites a la indagación empresarial sobre la enfermedad del familiar

2

Pag. 8

Noticias de actualidad

4

Pag. 20

Sentencias de interés

A



Javier Jiménez de Eugenio
Socio Abogado
BNYA Madrid

TEMA DEL MES

La incapacidad temporal y el absentismo laboral: ¿estamos atacando el problema o solo limitando las soluciones?

El debate sobre el absentismo laboral en España suele abordarse desde una perspectiva parcial. Con frecuencia se discute sobre la legalidad de los incentivos de asistencia, sobre la nulidad de determinados pluses salariales o sobre las limitaciones que la jurisprudencia impone a las empresas para combatir las ausencias al trabajo. Sin embargo, rara vez se plantea la pregunta verdaderamente importante: ¿qué está provocando el incremento exponencial de las bajas por incapacidad temporal y qué puede hacerse para revertir esa tendencia?

Los datos disponibles son contundentes. España registra hoy las tasas de absentismo más elevadas de su historia reciente y más del noventa por ciento de ese absentismo tiene su origen en procesos de incapacidad temporal. Cada día más de un millón de trabajadores se encuentran de baja médica y el coste agregado para empresas y Seguridad Social supera ampliamente los treinta mil millones de euros anuales. No estamos, por tanto, ante un problema marginal ni coyuntural, sino frente a uno de los mayores desafíos para la sostenibilidad de nuestro mercado laboral.

Resulta llamativo que, mientras las cifras siguen creciendo año tras año, el debate jurídico se haya desplazado casi exclusivamente hacia la protección del trabajador en situación de incapacidad temporal. La reciente doctrina del Tribunal Supremo, apoyada en la Ley 15/2022 de igualdad de trato y en la jurisprudencia europea, ha considerado discriminatorias numerosas cláusulas convencionales que reducían o suprimían complementos salariales cuando el trabajador per-



manecía de baja médica. Desde una perspectiva de tutela de los derechos fundamentales, esta evolución resulta perfectamente comprensible: enfermar no constituye un incumplimiento contractual y nadie debería sufrir un perjuicio económico por el mero hecho de encontrarse en una situación legalmente protegida.

Ahora bien, reconocer esa protección no debería impedir formular otra reflexión igualmente legítima: si las empresas ya no pueden utilizar incentivos económicos para fomentar la asistencia cuando las ausencias derivan de incapacidad temporal, ¿qué instrumentos les quedan para gestionar un fenómeno que compromete seriamente su productividad y competitividad?

Quizá el error haya consistido en enfocar el problema desde el final y no desde el principio. El objetivo no debería ser penalizar la enfermedad, sino reducir las causas que generan tantas bajas médicas y, sobre todo, evitar que procesos de corta duración se prolonguen innecesariamente.

Las soluciones se encuentran en una estrategia mucho más amplia. Es necesario reforzar la prevención de riesgos laborales, especialmente en materia de salud mental y trastornos musculoesqueléticos, que concentran una parte

muy importante de las incapacidades temporales. También resulta imprescindible agilizar los sistemas sanitarios y de rehabilitación, reducir los tiempos de espera para pruebas diagnósticas e intervenciones quirúrgicas y fortalecer la coordinación entre los servicios públicos de salud, las mutuas colaboradoras y el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Junto a ello, convendría replantear algunos aspectos del propio modelo de gestión de la incapacidad temporal. No parece razonable que procesos clínicamente similares tengan duraciones tan diferentes en función del territorio, ni que determinadas bajas se prolonguen durante meses por razones exclusivamente administrativas. Una gestión más homogénea, basada en criterios médicos objetivos y apoyada en herramientas tecnológicas de seguimiento, permitiría proteger mejor al trabajador verdaderamente enfermo y, al mismo tiempo, reducir ineficiencias que perjudican al conjunto del sistema.

Las empresas también tienen margen de actuación. La experiencia demuestra que las organizaciones con mejores políticas de bienestar laboral, liderazgo, flexibilidad horaria, adaptación de puestos de trabajo y reincorporación progresiva tras una baja médica presentan índices de incapacidad

temporal significativamente inferiores. Combatir el absentismo no consiste únicamente en controlar al trabajador; consiste, sobre todo, en crear entornos laborales que reduzcan la probabilidad de enfermar y faciliten una recuperación más rápida y segura.

En cualquier caso, en este contexto, la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo se ignora a mi juicio que en las situaciones de baja por incapacidad temporal no existe retribución del trabajo, porque no hay prestación de trabajo. La retribución se sustituye por una prestación pública, que puede venir complementada por la empresa. Este complemento está mejorando la protección del sistema público de seguridad social, no está retribuyendo el trabajo. Por tanto, el margen de actuación o de discrecionalidad puede ser superior, pudiendo la decisión empresarial, y con más razón, el pacto colectivo, diferenciar las situaciones protegidas por la mejora introducida. Estamos ante una mejora del régimen legal. ¿No es posible estructurar esa mejora de manera diferenciada según las circunstancias, individuales o colectivas, relacionadas con el absentismo? En mi opinión, eso debería ser posible máxime siendo la reducción del absentismo, como dice el propio TJUE, un objetivo lícito a perseguir. Llevada a sus últimas consecuencias, la doctrina de

la sentencia conduciría al absurdo de que las bajas por incapacidad deberían retribuirse como si se tratase de trabajo efectivo, para no discriminar (no hacer de peor condición) la situación de enfermedad.

Durante la incapacidad, insisto, no existe retribución del trabajo, y la falta de retribución se compensa con una prestación pública, que puede ser mejorada por la empresa. Nada debería impedir diferenciar esa mejora en función de las circunstancias (en la perspectiva de lucha contra el absentismo) ni distinguir claramente las situaciones de prestación efectiva del trabajo de aquellas en las que, legítimamente, tal prestación no se produce. En estas, deben operar los mecanismos de protección social (mejorados, en su caso), pero considerarlas pura y simplemente equivalentes al trabajo efectivo constituye un claro exceso protector que lleva la tutela antidiscriminatoria por enfermedad más allá de lo razonable.

A mi juicio, el Tribunal Supremo ha fijado los límites de protección frente a la enfermedad, pero el legislador y los interlocutores sociales aún no han encontrado una respuesta eficaz al incremento de las bajas por incapacidad temporal. Dejo lanzado el debate y ojalá encontremos soluciones satisfactorias.

NOTICIAS DE ACTUALIDAD

[1]

LA LEGALIZACIÓN ELECTRÓNICA DE LOS LIBROS DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS ENTRARÁ EN VIGOR EL 1 DE JULIO



El próximo 1 de julio de 2026 entrará en vigor la Orden TES/539/2026, de 25 de mayo, por la que se regula la legalización en formato electrónico de los libros en el ámbito del Registro de Sociedades Cooperativas.

La nueva norma establece la obligación de presentar por medios electrónicos los libros sociales y contables de las cooperativas para su legalización ante el Registro de Sociedades Cooperativas, a través del Sistema de Información del Registro de Cooperativas.

En concreto, el nuevo sistema resultará aplicable al libro registro de socios, al libro registro de aportaciones al capital social, a los libros de actas de la Asamblea General, del Consejo Rector, de los liquidadores y, en su caso, del Comité de Recursos y de las juntas preparatorias.

También deberán legalizarse electrónicamente el

libro de inventarios y cuentas anuales, el libro diario y cualesquiera otros libros exigidos por las disposiciones legales aplicables.

Los libros deberán presentarse para su legalización antes de que transcurran cuatro meses desde la fecha de cierre de cada ejercicio económico.

No obstante, la Orden establece un régimen transitorio. Los libros que, en el momento de su entrada en vigor, ya estuvieran legalizados en formato papel podrán continuar utilizándose hasta que se agoten.

Asimismo, los libros correspondientes a ejercicios económicos cuya finalización tenga lugar durante 2026 podrán seguir legalizándose en papel conforme al régimen anterior.

La medida supone la implantación de la legalización electrónica como sistema ordinario en el ámbito del Registro de Sociedades Cooperativas. Por ello, las cooperativas deberán adaptar progresivamente sus procedimientos internos de elaboración, conservación y presentación de los libros sociales y contables, sin perjuicio de las excepciones previstas para el ejercicio 2026.

[2]

EL CONSEJO DE EUROPA RECOMIENDA A ESPAÑA REVISAR LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE



El Comité de Ministros del Consejo de Europa aprobó el pasado 17 de junio de 2026 una recomendación dirigida a España para que revise la regulación de la indemnización por despido improcedente y la adapte a las exigencias derivadas del artículo 24 de la Carta Social Europea revisada.

La recomendación trae causa de la decisión adoptada por el Comité Europeo de Derechos Sociales en la reclamación colectiva presentada por una organización sindical contra España, en la que se concluyó que el sistema indemnizatorio español no garantiza en todos los supuestos una compensación adecuada frente a los despidos sin causa válida.

En concreto, el Consejo de Europa insta a España a continuar adoptando medidas para que las indemnizaciones por daños patrimoniales y morales resulten suficientemente reparadoras y disuasorias para la empresa, incluyendo los supuestos de contratación temporal celebrada en fraude de ley.

Asimismo, recomienda revisar la legislación y los baremos aplicables para que la indemnización tenga en cuenta el daño real sufrido por la persona trabajadora y las circunstancias individuales concurrentes en cada caso.

La recomendación también plantea la necesidad de que los órganos judiciales puedan valorar la procedencia de la readmisión, previa consulta con

las partes, y solicita a España que informe sobre las actuaciones adoptadas en el próximo procedimiento de seguimiento.

Esta posición contrasta con el criterio mantenido por el Tribunal Supremo, que ha declarado que la indemnización por despido improcedente prevista en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores tiene carácter tasado y no puede incrementarse judicialmente mediante cuantías adicionales vinculadas a las circunstancias particulares del caso.

La Sala de lo Social considera que la referencia de la Carta Social Europea a una indemnización adecuada presenta un contenido insuficientemente concreto para desplazar directamente la regulación interna. Asimismo, ha señalado que las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales no tienen carácter ejecutivo ni resultan directamente aplicables por los órganos judiciales nacionales.

En todo caso, la recomendación del Consejo de Europa no modifica por sí misma el régimen actualmente vigente. Mientras no se apruebe una reforma legislativa, la indemnización por despido improcedente continuará calculándose conforme a los parámetros establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, el nuevo pronunciamiento europeo incrementa la presión para que España acometa una reforma que permita valorar el perjuicio real y las circunstancias individuales de la persona despedida. El alcance efectivo de una eventual modificación dependerá de su desarrollo normativo y de los apoyos parlamentarios necesarios para su aprobación.

[3]

EL TSJ DE ASTURIAS DECLARA QUE EL INCUMPLIMIENTO DEL TRÁMITE DE AUDIENCIA PREVIA DETERMINA LA IMPROCEDENCIA, PERO NO LA NULIDAD, DEL DESPIDO



STSJ de Asturias nº 733/2026, de 28 de abril de 2026 (rec. 2389/2025)

El Tribunal Superior de Justicia de Asturias ha confirmado que el cumplimiento defectuoso del trámite de audiencia previa en un despido disciplinario determina su improcedencia, al tratarse de un incumplimiento formal, pero no comporta por sí mismo la nulidad de la decisión empresarial.

El litigio trae causa del despido disciplinario de una persona trabajadora tras recibir la empresa una queja de una clienta por un comportamiento irrespetuoso y revisar posteriormente los registros de actividad y los datos del sistema de geolocalización del vehículo utilizado para prestar servicios.

Antes de adoptar la decisión extintiva, la empresa concedió a la persona afectada un plazo improrrogable de 24 horas para formular las alegaciones que considerase oportunas. Sin embargo, el convenio colectivo aplicable establecía un plazo de tres días laborables para cumplimentar el trámite de audiencia previa.

La sentencia de instancia declaró la improcedencia del despido por el cumplimiento defectuoso de este requisito formal y descartó que concurri-

ra una vulneración de derechos fundamentales. La persona trabajadora recurrió solicitando que el despido fuera declarado nulo.

El TSJ de Asturias desestima el recurso y confirma que la inobservancia del plazo previsto en el convenio colectivo encaja en los artículos 55.1 y 55.4 del Estatuto de los Trabajadores, que atribuyen la calificación de improcedencia al despido efectuado sin respetar los requisitos formales legal o convencionalmente establecidos.

La Sala considera que esta solución resulta compatible con la doctrina fijada por el Tribunal Supremo en su sentencia de 18 de noviembre de 2024. Aunque dicha resolución reconoce que la audiencia previa exigida por el artículo 7 del Convenio nº 158 de la OIT constituye un requisito directamente aplicable y exigible, no establece que su incumplimiento determine la nulidad del despido.

Asimismo, el Tribunal descarta que se hubiera producido una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, al considerar que la persona trabajadora pudo ejercer posteriormente su derecho de defensa en condiciones suficientes. También rechaza la vulneración del derecho al honor alegada en relación con los hechos recogidos en la comunicación de despido.

En consecuencia, el TSJ de Asturias confirma la declaración de improcedencia y rechaza la pretensión de nulidad.

[4]

EL TSJ DE CASTILLA Y LEÓN DECLARA ACCIDENTE DE TRABAJO EL SUICIDIO DE UNA PERSONA TRABAJADORA TRAS UN GRAVE DETERIORO PSICOLÓGICO VINCULADO AL TRABAJO



STSJ de Castilla y León nº 686/2026, de 13 de abril de 2026 (rec. 2535/2024)

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León ha confirmado que el fallecimiento por suicidio de una persona trabajadora debe calificarse como accidente de trabajo cuando queda acreditado que el grave deterioro psicológico que condujo a dicho desenlace tuvo su origen en circunstancias directamente relacionadas con la prestación de servicios.

El litigio trae causa del fallecimiento de una persona trabajadora que prestaba servicios para una entidad local y que fue detenida en su puesto de trabajo por su presunta implicación en un delito de falsedad documental.

Tras estos hechos, se acordó su suspensión de empleo y sueldo y se iniciaron diligencias penales. En este contexto, la persona trabajadora inició un proceso de incapacidad temporal por depresión con ansiedad y falleció por suicidio varios meses después, antes de que finalizara el procedimiento penal.

La sentencia de instancia declaró que la pensión de viudedad y las prestaciones derivadas del fallecimiento tenían su origen en una contingencia profesional. Frente a esta resolución recurrieron tanto la empleadora como la mutua, al considerar que no existía una relación causal suficiente entre el trabajo y el fallecimiento.

El TSJ de Castilla y León descarta la aplicación de la presunción de laboralidad del artículo 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social, puesto que el fallecimiento no se produjo en tiempo y lugar de trabajo, sino en el domicilio de la persona trabajadora.

No obstante, la Sala aplica la doctrina de la denominada ocasionalidad relevante. Este criterio permite apreciar la existencia de un accidente de trabajo cuando, aunque los elementos que producen directamente el resultado no sean específicos o inherentes a la actividad laboral, el trabajo o las circunstancias propias de la vida laboral hayan constituido una condición sin la cual el suceso no se habría producido.

El Tribunal tiene en cuenta que la persona trabajadora presentaba antecedentes de depresión y ansiedad, pero que la patología se encontraba controlada y no le había impedido desarrollar normalmente su actividad, salvo durante periodos breves de incapacidad temporal.

Por el contrario, el deterioro psicológico verdaderamente grave se produjo tras la denuncia, la detención en el puesto de trabajo, la apertura de las diligencias penales y la suspensión de empleo y sueldo, que posteriormente fue declarada nula judicialmente.

La Sala destaca, además, que el procedimiento penal finalizó como consecuencia del fallecimiento y que no existía ninguna resolución firme que permitiera afirmar que la persona trabajadora hubiera cometido dolosamente un delito en el ejercicio de sus funciones.

En consecuencia, el Tribunal concluye que no se trató de una conexión meramente accidental o fortuita con el trabajo, sino de una ocasionalidad relevante, puesto que el origen último del deterioro mental que culminó con el suicidio se encontraba en circunstancias directamente relacionadas con la prestación de servicios.

El TSJ de Castilla y León desestima los recursos y confirma íntegramente la sentencia de instancia, declarando que las prestaciones de viudedad y orfandad derivan de accidente de trabajo.



Alicia López Román
Socia Abogada
BNYA Valencia

COMENTARIO
DE JURISPRUDENCIA

El permiso de cuidadores y los límites a la indagación empresarial sobre la enfermedad del familiar

Comentario a la STSJ de Canarias (Sala de lo Social) núm. 848/2026, de 11 de junio (rec. 156/2026)

Me centraré en este artículo en la reciente Sentencia del TSJ de Canarias núm. 848/2026, de 11 de junio. Y no con el propósito de abordar el cómputo de los permisos retribuidos, de lo que tanto y tanto se ha escrito, sino de reflexionar sobre una práctica en la que, desde que el llamado permiso de cuidadores se extendió a cinco días, se ha incurrido con frecuencia: la de cuestionar si la enfermedad del familiar es o no suficientemente grave para disfrutar de los cinco días a que habilita el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores. Todas y todos los que nos dedicamos al asesoramiento jurídico-laboral hemos recibido este tipo de consultas con mayor recurrencia desde 2023, año de entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2023.



En este caso, la sentencia aborda el supuesto en el que una trabajadora, madre de un lactante de quince meses, solicita el permiso retribuido de cinco días del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores aportando un informe del médico de Atención Primaria del Servicio Canario de Salud según el cual «el lactante requiere de cuidado por la madre durante 3 días». La empresa deniega el permiso por no haberse acreditado «accidente o enfermedad quirúrgica», y descuenta de la nómina los días de ausencia. En primera instancia, el juzgador respaldó esa lectura empresarial, si bien, el Tribunal Superior de Justicia de Canarias ha revocado el pronunciamiento entendiendo que, acreditada por informe médico la necesidad de cuidado —hecho causante del permiso—, la empresa no puede condicionar su disfrute a que se le revele la concreta enfermedad del menor.

Y es que, si me lo permiten, tras la reforma operada por el Real Decreto-ley 5/2023, en transposición del “permiso para cuidadores” de la Directiva (UE) 2019/1158, el artículo 37.3.b) ET reconoce cinco días para atender, entre otros supuestos, a un familiar, siendo la finalidad de la figura -según la propia Directiva- la cobertura de la necesidad intensiva de cuidado de un familiar por un motivo médico relevante; es decir,

basta con que la persona trabajadora acredite la necesidad efectiva de cuidado, satisfecha, en el caso de la Sentencia comentada, mediante un informe médico oficial. De forma que, el hecho de exigir, además, la dolencia concreta supone un plus de acreditación ajeno a la finalidad protectora de la norma. Recordemos, en el mismo sentido, SAN (Sala de lo Social) núm. 15/2025, de 31 de enero: la empresa no puede exigir a la persona trabajadora requisitos adicionales más allá de acreditar el vínculo y la justificación del hecho causante.

Y, más allá de este plano finalista de la norma, en este caso, el eje del fallo es la protección de datos. El diagnóstico del menor es un dato relativo a la salud y, por tanto, ostenta una categoría especial cuyo tratamiento está prohibido con carácter general, salvo que concurre una excepción habilitante con título legítimo suficiente, que la Sala no aprecia en una mera exigencia empresarial de gestión del permiso. A ello se añade el derecho a la intimidad (art. 18.1 CE) y la perspectiva de género e infancia con la que el Tribunal interpreta el concepto de “enfermedad grave”, evitando lecturas restrictivas. La Sala lo expresa con una analogía certera: del mismo modo que quien permanece en incapacidad temporal no está obligado a desvelar su diagnóstico al empleador, tampoco la trabajadora ha de revelar la patología

del hijo cuyo cuidado motiva el permiso.

Por tanto, bajo mi punto de vista, conviene que las empresas asumamos una reflexión incómoda. Existe una tendencia -muchas veces inercial, no malintencionada- a tratar el permiso como una especie de concesión que debe ganarse aportando explicaciones, en lugar de como un derecho de configuración legal que se ejerce acreditando un presupuesto objetivo. Cuando, constando ya por informe médico la necesidad de cuidado, se reclama además «qué enfermedad» tiene el familiar, no se está ejerciendo la facultad de control del artículo 20.3 ET sino que se invade la esfera más íntima de la persona trabajadora y de un tercero —el familiar— que nada ha consentido. El coste no es solo jurídico —nulidad del acto, vulneración de derechos fundamentales y responsabilidad en materia de protección de datos—, sino también de clima y reputación: la conciliación que el legislador europeo quiso reforzar se erosiona cuando su ejercicio se somete a una especie de interrogatorio sobre la salud ajena.

Si bien es cierto, este no es un tema pacífico, ya que la propia resolución se dicta por mayoría, con un voto particular que defiende confirmar la denegación empresarial al entender que

el presupuesto habilitante —el motivo médico grave— debe concurrir y justificarse, y que el artículo 9.2.b) del RGPD ampararía el tratamiento del dato en el ámbito laboral. Este hecho no es anecdótico, más bien es el síntoma de un texto legal que no resuelve la cuestión. Es decir, la redacción del artículo 37.3.b) ET arrastra al menos dos ambigüedades que alimentan resoluciones contradictorias: si el adjetivo «graves» se proyecta o no sobre la hospitalización, y, sobre todo, qué justificación puede legítimamente requerir la empresa. La propia sentencia reprocha que la norma, pudiendo exigir una justificación reforzada al amparo del artículo 6 de la Directiva, no lo hizo “con suficiente calidad de técnica jurídica”.

Y es que sería deseable que el legislador clarificara siempre, y de forma expresa, cuanto regula, en aras de la seguridad jurídica tanto de las personas trabajadoras como de las empresas. Ciertamente, sin embargo, que una norma que todo lo previera dejaría escaso margen al debate y haría nuestro oficio bastante más monótono. Así, sin renunciar a esa aspiración de certeza, acogemos de buen grado el enriquecedor debate que esta resolución reaviva y aguardamos, con expectación, la palabra última del Tribunal Supremo.

Sentencias de interés

EL TRIBUNAL SUPREMO DECLARA QUE LA PRIMA DE ASISTENCIA DEBE ABONARSE DURANTE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS, PERO NO DURANTE LA INCAPACIDAD TEMPORAL

STS de Pleno nº 516/2026, de 28 de mayo de 2026 (rec. 155/2025)

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, reunida en Pleno, resolvió varios recursos de casación en un procedimiento de conflicto colectivo en el que se analizaba si las personas trabajadoras tenían derecho a percibir una prima de asistencia durante el disfrute de permisos retribuidos y durante los periodos de incapacidad temporal.

El litigio trae causa de una regulación convencional que vinculaba el abono de la prima a los días efectivamente trabajados, descansos compensatorios y vacaciones, excluyéndola en caso de cualquier ausencia. En aplicación de esta previsión, la empresa no abonaba el complemento durante los permisos retribuidos ni durante las situaciones de incapacidad temporal.

La Audiencia Nacional estimó parcialmente la demanda sindical y reconoció el derecho a percibir la prima durante determinados permisos retribuidos y durante la incapacidad temporal, aunque excluyó las licencias por matrimonio, fallecimiento de familiares o allegados y cambio de domicilio.

El Tribunal Supremo corrige parcialmente este criterio y diferencia entre la suspensión del contrato de trabajo y los permisos retribuidos. Mientras que la suspensión exonera temporalmente de las obligaciones de trabajar y remunerar, los permisos retribuidos constituyen ausencias justificadas durante las cuales se mantiene el derecho al salario.

En relación con la incapacidad temporal, la Sala recuerda que constituye una causa de suspensión contractual. Por ello, durante dicho periodo no se devenga salario, sin perjuicio de la prestación de Seguridad Social y de las mejoras que puedan establecerse convencionalmente. En consecuencia, la prima de asistencia no debe abonarse durante la incapacidad temporal, sin que ello constituya una penalización discriminatoria por enfermedad.

La Sala matiza, no obstante, que la empresa no puede incluir días de vacaciones dentro del periodo de incapacidad temporal, ya que este derecho no puede mino- rarse ni entenderse disfrutado durante una baja médica.

Distinta es la solución respecto de los permisos legalmente retribuidos. El Tribunal considera que la prima controvertida era un concepto salarial regular y vinculado a la actividad laboral ordinaria, por lo que su abono forma parte de la retribución mínima que debe mantenerse durante dichos permisos.

La empresa no puede configurar un concepto salarial ordinario como un premio por no ejercer un derecho legal ni reducir la remuneración de quienes disfrutan de una ausencia expresamente declarada retribuida. Este criterio alcanza también a los permisos por matrimonio, fallecimiento de familiares o allegados y cambio de domicilio.

En consecuencia, el Tribunal Supremo declara el derecho de las personas trabaja- doras a percibir la prima de asistencia durante los permisos o licencias legalmen- te retribuidos, pero rechaza su abono durante la incapacidad temporal, tanto por contingencia común como profesional.

La sentencia resulta especialmente relevante porque delimita el alcance de los in- centivos de asistencia: pueden dejar de devengarse durante periodos de suspen- sión contractual, pero no pueden utilizarse para minorar la retribución correspon- diente a permisos legalmente retribuidos.

EL TRIBUNAL SUPREMO ATRIBUYE A LA EMPRESA ENTRANTE LA CARGA DE PROBAR QUE NO EXISTE SUCESIÓN DE PLANTILLA EN LAS CONTRATAS INTENSIVAS EN MANO DE OBRA

STS nº 420/2026, de 17 de abril de 2026 (rec. 784/2025) – 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 analizaba si la nueva adjudicataria de una contrata de seguridad debía responder solidariamente de las deudas salariales contraídas por la empresa saliente y, en particular, a quién correspondía acreditar que se había asumido una parte sustancial de la plantilla.

El litigio trae causa de la reclamación formulada por una persona trabajadora frente a su anterior empresa y frente a la nueva adjudicataria del servicio, que se había subrogado en su contrato en aplicación del convenio colectivo sectorial.

La sentencia de instancia condenó únicamente a la empresa saliente al pago de las cantidades reclamadas y absolvió a la entrante. Este criterio fue confirmado por el Tribunal Superior de Justicia, al considerar que no se había acreditado la asunción de una parte relevante de la plantilla ni la transmisión de una unidad productiva que permitiera aplicar el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

El Tribunal Supremo recuerda que, en las actividades que descansan esencialmente en la mano de obra, la asunción de una parte sustancial de la plantilla, en términos cuantitativos o cualitativos, puede determinar la existencia de una sucesión empresarial, aunque la subrogación se produzca en cumplimiento de una obligación establecida en convenio colectivo.

La Sala precisa, no obstante, que la mera existencia de una obligación convencional de subrogación no permite apreciar automáticamente una sucesión de empresa. Pueden concurrir razones lícitas por las que la nueva adjudicataria no llegue a incorporar a toda o a la mayor parte de la plantilla, como la falta de la antigüedad exigida, la permanencia voluntaria en la empresa saliente o el cese previo de determinadas personas trabajadoras.

La cuestión decisiva se sitúa, por tanto, en la carga de la prueba. El Tribunal Supremo considera que corresponde a la empresa entrante acreditar el número y características de las personas que prestaban el servicio, cuáles de ellas fueron incorporadas a su plantilla y las razones por las que, en su caso, no se produjo la subrogación de una parte relevante del colectivo.

Esta solución se justifica en la disponibilidad y facilidad probatoria, puesto que la nueva adjudicataria conoce y controla el proceso global de cambio de contrata, mientras que cada persona trabajadora únicamente dispone, por regla general, de la documentación relativa a su situación individual.

En consecuencia, cuando la actividad se presta esencialmente mediante mano de obra y el convenio colectivo impone obligatoriamente la subrogación, la falta de prueba sobre la plantilla efectivamente asumida debe perjudicar a la empresa entrante y no a la persona trabajadora.

El Tribunal Supremo estima el recurso, casa la sentencia recurrida y condena solidariamente a las empresas saliente y entrante al pago de las deudas salariales reclamadas, en aplicación del régimen de responsabilidad previsto en el artículo 44.3 ET.

La sentencia resulta especialmente relevante para los procesos de cambio de adjudicataria, ya que obliga a la empresa entrante a documentar adecuadamente el alcance de la subrogación y las causas por las que no incorpora a determinadas personas trabajadoras si pretende excluir la existencia de una sucesión de plantilla.

EL TSJ DE ARAGÓN AVALA EL DESPIDO DE UNA PERSONA TRABAJADORA QUE SE NEGÓ A MOSTRAR EL CONTENIDO DE SU BOLSA EN UN REGISTRO EMPRESARIAL LÍCITO

STSJ de Aragón nº 38/2026, de 19 de enero de 2026 (rec. 988/2025)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón resolvió un recurso de suplicación en el que se analizaba la procedencia del despido disciplinario de una persona trabajadora que se negó en dos ocasiones a mostrar el contenido de su bolsa durante un control organizado por la empresa.

El litigio trae causa de la realización puntual de registros sobre las bolsas y mochilas de las personas trabajadoras al finalizar el turno, tras haberse detectado sustracciones de materiales y herramientas en las instalaciones.

El control era efectuado por personal de seguridad, que se limitaba a solicitar la apertura de la bolsa y a observar su interior mediante una linterna, sin manipular su contenido. Además, se había comunicado la actuación al comité de empresa y los registros se practicaban en presencia de sus representantes.

La persona trabajadora se negó de forma rotunda en dos ocasiones a abrir su bolsa, sin expresar una razón concreta ni invocar en ese momento una posible vulneración de su intimidad. Tras la tramitación del correspondiente expediente, la empresa acordó su despido disciplinario.

La sentencia de instancia declaró procedente el despido y descartó la vulneración de derechos fundamentales. Frente a dicha resolución, la persona afectada alegó que el registro era injustificado, desproporcionado y contrario a su derecho a la intimidad.

El Tribunal Superior de Justicia recuerda que el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores permite realizar registros sobre los efectos particulares de las personas trabajadoras cuando sean necesarios para proteger el patrimonio empresarial o el de la plantilla, siempre que se respete al máximo su dignidad e intimidad. En este caso, la Sala considera que el control perseguía una finalidad legítima, se limitaba a quienes portaban bolsas o mochilas y resultaba mínimamente invasivo. Asimis-

mo, entiende que el registro se produjo dentro del centro de trabajo y en conexión temporal inmediata con la finalización de la jornada.

Una vez declarada la licitud de la medida, el Tribunal concluye que la doble negativa, clara y terminante, constituyó una desobediencia directa y grave que impidió a la empresa ejercer sus facultades legítimas de control y protección de su patrimonio.

En consecuencia, el TSJ de Aragón desestima el recurso y confirma la procedencia del despido disciplinario.

EL TSJ DE CANARIAS DESCARTA QUE EXISTA UN DERECHO ADQUIRIDO A PROLONGAR LA JORNADA Y PERCIBIR EL COMPLEMENTO ASOCIADO

STSJ de Canarias nº 968/2025, de 5 de diciembre de 2025 (rec. 585/2025)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias resolvió un recurso de suplicación en el que se analizaba si la reorganización del servicio, que eliminó la prolongación habitual de la jornada y el complemento salarial vinculado a ella, constituía una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

El litigio afectaba a un colectivo de conserjes que había venido prestando servicios en turnos de mañana, tarde, fines de semana y festivos, realizando una jornada superior a las 35 horas semanales establecidas con carácter general en el convenio colectivo y percibiendo por ello un complemento específico.

La empleadora reorganizó los horarios de su personal propio y externo para cubrir el servicio sin superar la jornada convencional, dejando de exigir la prolongación y de abonar el complemento. La representación sindical consideró que la medida afectaba a la jornada, al sistema de turnos y a la retribución, por lo que debía tramitarse conforme al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

La sentencia de instancia desestimó la demanda al considerar que el complemento no estaba vinculado a la categoría profesional, sino a la realización efectiva de una jornada ordinaria superior a la prevista en el convenio colectivo.

El TSJ de Canarias confirma este criterio y precisa que el complemento no retribuía horas extraordinarias, sino la atribución de una jornada ordinaria superior a 35 horas semanales. Por ello, cuando deja de exigirse esa jornada ampliada, el complemento pierde su razón de ser.

La Sala rechaza que la realización prolongada en el tiempo de una jornada superior haya generado una condición más beneficiosa. La obligación de trabajar más horas que las previstas convencionalmente no puede considerarse un beneficio o una mejora para las personas trabajadoras, aunque lleve asociado un incremento retributivo.

Tampoco existe un derecho adquirido a continuar realizando una jornada más extensa ni una obligación empresarial de organizar el servicio de forma que se mantenga habitualmente la superación de la jornada convencional.

En consecuencia, el Tribunal desestima el recurso y concluye que la eliminación de la prolongación de jornada y del complemento asociado no constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

La sentencia resulta relevante porque diferencia entre los complementos consolidados y aquellos cuya percepción depende del mantenimiento de una circunstancia concreta. Cuando el concepto salarial retribuye una jornada especial y esta deja de realizarse, su supresión no exige necesariamente acudir al procedimiento del artículo 41 ET.



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