

TRIBUNAL SUPREMO

TS. Subcontratación en el sector de *delivery*: es lícita cuando la empresa contratada mantiene la dirección efectiva de sus trabajadores, asume el riesgo empresarial y opera mediante entornos tecnológicos técnicamente independientes

Sector de *delivery*. Just-Eat Spain, SL, y Fleet Delivery Solutions, SL. Empresa dedicada a la intermediación en la gestión de pedidos de comida por internet (utilizando al efecto una plataforma digital) que subcontrata este servicio con restaurantes que no tienen un servicio propio de reparto a domicilio. Inexistencia de cesión ilegal.

Aunque las licencias del *software* de gestión de reparto (Yuso) y la App Driver pertenecían a Just-Eat, esta cedió su uso a Fleet mediante un contrato de sublicencia y el cobro de un canon anual, quedando acreditado que las herramientas eran independientes y que el acceso directo de la empresa principal a los sistemas de la contrata era técnicamente imposible. Así, Fleet aportó su propia estructura empresarial y mando directivo. Además, contaba con su propio equipo de tráfico (coordinadores y jefes de tráfico) que organizaba los turnos, asignaba los pedidos e impartía instrucciones directas a los repartidores, sin que existiera interlocución ni directrices inmediatas del personal de Just-Eat sobre la plantilla contratada. Y, aunque Just-Eat remitía a Fleet semanalmente una previsión del volumen de pedidos por días y franjas horarias, eran los jefes de tráfico de Fleet quienes determinaban el número de repartidores, adecuándolo al volumen real que se presentaba durante la semana. De igual forma, ha quedado constatado que Fleet asumía un riesgo empresarial real, al preverse en el contrato mercantil penalizaciones y descuentos en la facturación por incumplimientos en los tiempos de entrega, calidad o mercancía dañada. En este contexto, también desvirtúa el indicio de cesión ilegal el uso por los repartidores de indumentaria y bolsas para transportar los alimentos con el logotipo de Just-Eat, al responder a un contrato independiente de marketing y publicidad formalmente retribuido por la principal. Por todo lo expuesto, nos hallamos ante la lícita subcontratación de los servicios de reparto, que tiene autonomía y se diferencia de la actividad principal prestada por Just-Eat, de intermediación y gestión de los pedidos, circunscribiéndose la intervención de Just-Eat a los aspectos de coordinación y control de la calidad y eficiencia del servicio prestado por la empresa subcontratada.

(STS, Sala de lo Social, de 9 de septiembre de 2026, rec. núm. 137/2025)

TS. Protocolos empresariales sobre el disfrute de las vacaciones. ¿Cuándo precisan de negociación?

Vacaciones. Alcance de las facultades empresariales en orden a establecer los criterios por los que ha de regirse su disfrute. Convenio colectivo que establece que las vacaciones «se podrán dividir en periodos de 7 días continuados, debiéndose disfrutar en periodo estival, preferentemente, al menos 14 días continuados,

respetando las necesidades del servicio. Podrán disfrutarse 4 días sueltos, bien de forma separada o conjuntamente, cualquier día laborable del año, de común acuerdo entre empresa y solicitante». Protocolo empresarial que imponía la necesidad de disfrute de 2 semanas fuera del periodo estival, una en el primer semestre, y otra en el segundo de cada año.

El periodo de disfrute de vacaciones se fija de común acuerdo entre el trabajador interesado y la empresa. Ahora bien, el referido acuerdo puede alcanzarse por múltiples vías, sin que exista exigencia alguna que imponga una negociación personalizada con cada persona trabajadora, ciertamente difícil cuando no impracticable cuando se trata de empresas como la hora considerada que cuenta con una plantilla de aproximadamente 500 personas. Por el contrario, lo decisivo es que cada persona trabajadora pueda formular su petición, que la empresa la tenga en consideración, que pueda existir una coincidencia entre las partes y que, de no existir, quede expedita la posibilidad de la persona trabajadora de oponerse a la decisión de su empleadora. En este punto importa distinguir con claridad aquellas decisiones de alcance general de la empresa, llámense «protocolos» o de cualquier otro modo, que impliquen meros criterios de gestión y ordenación de las peticiones de vacaciones, de aquella otras que implican una predeterminación de los periodos vacacionales. Estas segundas se someterían a la exigencia de negociación previa, ya fuera con cada persona trabajadora, ya con la legal representación de los trabajadores. Mientras que las primera no precisarían de negociación de tipo alguno. En el caso analizado, la empresa ha utilizado en los años 2024 y 2025 sendos protocolos que suponen, en esencia, la implantación de un cierto sistema de presentación de solicitudes, de ordenación por departamentos y turnos y de aplicación de la preferencia por orden alfabético, con previsión en todo caso de supuestos especiales, incluyendo el caso de las cargas familiares. Del mismo modo, se preveía la posibilidad de permutar periodos, bolsa de cargas familiares, y particularidades para los periodos estivales y la gestión de los días sueltos. Nada de lo reseñado implica una contravención de lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable. Lo importante en el caso es que los protocolos de la empresa no inciden en nada en las disposiciones del convenio colectivo, ni obstan que cada persona trabajadora formule sus peticiones de acuerdo con sus preferencias, ni que la empresa las apruebe tal como se realizan o las modifique ni, por supuesto, que exista acuerdo o desacuerdo, y que la persona trabajadora obre en consecuencia. Es más, ante una petición masiva de vacaciones, obviamente concentradas en mayor medida con relación al periodo vacacional, que habrían de decidirse por la empresa de acuerdo con ineludibles criterios organizativos y de coordinación, los protocolos en cuestión implican una garantía para los trabajadores de la empresa, en cuanto aportan transparencia y objetividad a los criterios utilizados para adoptar la correspondiente decisión que, de otro modo, serían desconocidos. A conclusión distinta debe llegarse en lo relativo a la previsión de los protocolos que obliga a situar 2 semanas de las vacaciones fuera del periodo estival, una en el primer semestre y otra en el segundo. En este caso nos encontraríamos ante una previsión imperativa al imponerse el disfrute de vacaciones en un cierto periodo, e impeditiva en cuanto prohíbe su disfrute en otros distintos, que no se deriva del convenio colectivo aplicable, e implica una clara restricción de sus términos que no puede atribuirse a la libre e incondicionada voluntad de la empresa, sin mediar para ello acuerdo idóneo al efecto.

(STS, Sala de lo Social, de 9 de septiembre de 2026, rec. núm. 142/2025)

TS. Permiso por hospitalización de familiares: el Tribunal Supremo confirma que no está sujeto a un límite anual acumulado, sino que nace de forma independiente cada vez que acontece un nuevo hecho causante

Permisos retribuidos. Hospitalización de familiares (art. 37.3 b) ET). Determinación de si está limitado a un único periodo en cada año natural, aunque concurren varios supuestos de hecho que habiliten el disfrute del permiso en el mismo año.

En el caso analizado la empresa sostenía que, tras la modificación del artículo 37.3 b) del ET por el Real Decreto-Ley 5/2023 –mediante el cual se traspuso la Directiva (UE) 2019/1158–, el disfrute de la licencia debía acotarse a 5 días por año natural. Y ello en virtud del principio de interpretación conforme y de la literalidad del artículo 6.1 de la citada directiva, el cual reconoce un permiso de cuidadores de «cinco días laborables al año por trabajador». A juicio de la representación patronal, la reforma legal española pretendía amoldar la norma interna de manera estricta al estándar comunitario, fijando un techo anual máximo independientemente de los eventos familiares que pudieran sobrevenir en el ejercicio. Sin embargo, debe rechazarse la tesis empresarial, ya que la Directiva (UE) 2019/1158 únicamente establece un suelo de protección mínima. Su artículo 16.1 y su considerando 46 facultan expresamente a los Estados miembros a mantener o introducir disposiciones más favorables para las personas trabajadoras, de manera que la obligación de interpretación conforme exige respetar los mínimos exigidos, pero no obliga a rebajar las garantías contempladas en el ordenamiento nacional que superen dicho estándar. No hay que olvidar que la estructura tradicional del ET no concibe este permiso como una bolsa anual acausal, sino como un derecho ejercitable ante cada contingencia médica justificada de familiares o convivientes. Cuando el legislador ha querido limitar un permiso a un cómputo anual cerrado –como sucede con las cuatro jornadas anuales por fuerza mayor del art. 37.9 del ET–, lo ha indicado de forma explícita. En este contexto, la reforma del Real Decreto-Ley 5/2023 se limitó a elevar la duración de 2 a 5 días para dar cumplimiento al estándar europeo, pero mantuvo intacto el devengo por cada hecho causante. La trasposición de una directiva no puede ser utilizada como pretexto para reducir el nivel de protección del que ya disfrutaba la plantilla. Además, hay que tener en cuenta que este permiso tiene como finalidad la necesidad efectiva de atención y reposo del paciente, no la permanencia formal en el centro sanitario. Por esta razón, el alta hospitalaria no extingue automáticamente el permiso si el familiar no cuenta con el alta médica. Ello implica que, si tras el alta hospitalaria se prescribe reposo domiciliario y persiste la necesidad de cuidados, la persona trabajadora ostenta el derecho a seguir disfrutando de la licencia hasta agotar los 5 días.

(STS, Sala de lo Social, de 25 de septiembre de 2026, rec. núm. 135/2025)

TS. Despido colectivo: la mera iniciación del periodo de consultas antes de la declaración de concurso no preserva la competencia de la jurisdicción social si la decisión extintiva se formaliza tras el auto concursal

Incompetencia del orden social. Despido colectivo decidido un día después de la declaración de concurso y posterior demanda de jactancia del artículo 124.3 de la LRJS presentada por la empresa semanas después de aquella declaración.

Producido el despido colectivo (sin acuerdo en periodo de consultas) con posterioridad a la declaración del concurso, aunque haya sido con un día de diferencia, la competencia del juez del concurso es ya exclusiva y excluyente para conocer de las acciones de impugnación o de calificación presentadas en relación con dicho despido, aunque el mismo no se haya tramitado por los trámites específicos de la Ley Concursal (LC), en cuanto cualquier otra incidencia posterior deberá someterse a las previsiones de dicha ley, con las necesarias adaptaciones, en su caso. Así las cosas, deben aplicarse al caso de manera estricta los artículos 136 y 170.3 de la LC, y ello, aunque sus previsiones se basan en la presunción de que una empresa no adoptará la decisión de un despido colectivo tras la declaración del concurso. Pero, aunque no haya sido así, si la impugnación o calificación de la decisión empresarial extintiva, posterior a la declaración del concurso, se promueve también con posterioridad a dicho momento, al tratarse todo lo relativo a la extinción colectiva de relaciones laborales de materias atribuidas a la competencia exclusiva y excluyente del juez del concurso a tenor del artículo 53 de la LC, entonces solo la jurisdicción mercantil podría pronunciarse sobre la pretensión ejercitada. Admitir una solución distinta implicaría dejar en manos de la empresa, ya fuera por dejación de la diligencia exigible en el seguimiento de los trámites del concurso, ya sea por oportunismo estratégico, la decisión de qué órgano judicial conoce en lo sucesivo de las cuestiones relacionadas con el despido colectivo, a pesar de que todas ellas son de manera indisponible para las partes, competencia exclusiva y excluyente del juez del concurso. Cuestión completamente distinta a lo anterior, es si la LC tolera o permite el planteamiento por la empresa de la acción de jactancia del artículo 124.3 de la LRJS, que es la planteada en este caso. Se trata de una cuestión sobre la que la Sala no puede pronunciarse en este momento, y que deberá decidir cuando corresponda, el juez del concurso, de acuerdo con su propia competencia y libertad de criterio. Solo parece conveniente recordar ahora que, si se llegara a una solución contraria, la situación generada no sería otra cosa que la consecuencia de la anómala actuación de la empresa.

(STS, Sala de lo Social, de 22 de septiembre de 2026, rec. núm. 37/2026)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

TSJ. Permiso por fuerza mayor ex artículo 37.9 del ET: no viene condicionado a la previa presencia en el puesto de trabajo

Permiso por fuerza mayor ex artículo 37.9 del ET. Empresa que exige para su disfrute acudir, fichar y solicitarlo durante la jornada.

El permiso por fuerza mayor exige la concurrencia de varios elementos. Entre ellos, la existencia de un motivo familiar urgente y sorpresivo, relacionado con un accidente o enfermedad, que exija la presencia de la persona trabajadora con carácter inmediato, lo que podría llevar a pensar que el permiso o ausencia del artículo 37.9 del ET se ciñe únicamente a la primera atención inmediata y puntual de una necesidad de familiar o

conviviente, que no se extiende en el tiempo y que, en su caso y con el mismo origen y sujeto causante, podría derivarse tras la atención puntual en una atención prolongada por 5 días acudiendo al permiso por cuidado de familiares. En este contexto, la empresa no puede exigir que el trabajador acuda presencialmente al centro de trabajo, fiche al inicio de la jornada, solicite la licencia *in situ* durante la prestación de servicios y fiche de nuevo a la salida, ello con fundamento en que se trataría de una situación sobrevenida. No hay que olvidar que el término «derecho a ausentarse del trabajo», no presupone en ningún caso la presencia física previa ni el inicio efectivo de la prestación laboral, ya que la propia Directiva (UE) 2019/1158 emplea dicho vocablo de manera genérica para regular diversas licencias familiares (permiso de paternidad, permiso parental o permiso para cuidadores). En consecuencia, el derecho a ausentarse del trabajo por motivos familiares urgentes relacionados con enfermedad o accidente de familiares o convivientes, que hagan indispensable la presencia inmediata, no viene condicionado legalmente a la previa presencia de la persona trabajadora en su puesto de trabajo, para poder ejercitarlo, sino que basta con que concurra una situación urgente e impredecible de los motivos familiares, que requiera la indispensable e inmediata presencia del trabajador, aun antes de acceder a su puesto de trabajo en los términos habituales, sin perjuicio de la posterior acreditación de los motivos de la ausencia laboral.

(STSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, de 26 de mayo de 2026, rec. núm. 339/2026)

TSJ. Futbolistas profesionales: la declaración de incapacidad permanente total tras un despido improcedente no enerva el derecho a la indemnización del artículo 13 d) del RD 1006/1985

Deportistas profesionales. Futbolista –portero– que, tras sufrir una luxación de hombro durante un partido e iniciar un proceso de incapacidad temporal (IT), es cesado por transgresión de la buena fe contractual, reconociendo la empresa el despido como improcedente. Posterior acceso a la situación de incapacidad permanente total (IPT) para la profesión habitual. Derecho a la indemnización de 6 mensualidades recogida en el artículo 13 d) del RD 1006/1985 (extinción del contrato por IPT) al tener la lesión su causa en el ejercicio del deporte.

El elemento determinante para la concesión de la indemnización no es la fecha en la que el INSS dicta formalmente la resolución de IPT, sino que la lesión inhabilitante (luxación de hombro) aconteciera mediante un accidente de trabajo mientras la relación laboral especial estaba vigente. No hay que olvidar que, tras el dictamen del EVI, se probó que el cuadro clínico residual determinante de la incapacidad fue la lesión sufrida durante un lance deportivo, a raíz de la cual el guardameta permaneció en IT sin solución de continuidad y no llegó a reincorporarse al trabajo, estando incapacitado de hecho para el deporte desde el accidente. Al haberse producido la lesión durante la vigencia del contrato, la incapacidad actúa por sí sola como una causa extintiva legal y autónoma. Por ello, resulta totalmente irrelevante que la relación se hubiera extinguido con anterioridad por un despido disciplinario reconocido posteriormente como improcedente en conciliación. El acuerdo transaccional sobre la improcedencia del despido y el cobro del finiquito no implican la renuncia ni extinguen

la indemnización del artículo 13 d) del Real Decreto 1006/1985. La incapacidad sobrevenida resarce un daño específico derivado de la práctica deportiva, siendo una compensación plenamente compatible con las sumas percibidas por la previa extinción contractual. Por tanto, la causa real y prevalente de la extinción es la lesión deportiva iniciada bajo la vigencia del contrato, garantizando el derecho a la indemnización social prevista por la norma especial.

(STSJ de La Rioja, Sala de lo Social, de 12 de mayo de 2026, rec. núm. 44/2026)

TSJ. Subcontratar la limpieza no exime de responsabilidad a la empresa principal si el accidente laboral (caída grave de un empleado en suelo mojado) ocurre dentro de su centro de trabajo y bajo su esfera de control

Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. Accidente laboral grave –resbalón– sufrido por un empleado de entidad bancaria durante las tareas de limpieza realizadas por una empresa subcontratada, sin que se hubiera colocado cartel anunciador de suelo mojado o resbaladizo.

En el caso analizado, la empresa evaluó el riesgo de caída al mismo nivel sin proponer medidas para hacer frente al mismo y sin llevar a cabo la correspondiente coordinación en materia de prevención de riesgos laborales con la contrata de limpieza. En este contexto, el hecho de que las tareas encomendadas a la subcontratada no sean las propias de la empresa principal no comporta la imposibilidad de que se imponga a esta el recargo de prestaciones, pues lo determinante es que en el concreto accidente sufrido exista infracción directamente imputable al empresario principal y nexo de causalidad. Es, por tanto, el hecho de la producción del accidente dentro de la esfera de la responsabilidad del empresario principal en materia de seguridad e higiene lo que determina en caso de incumplimiento la extensión a aquel de la responsabilidad en la reparación del daño causado, pues no se trata de un mecanismo de ampliación de la garantía en función de la contrata, sino de una responsabilidad que deriva de la obligación de seguridad del empresario para todos los que prestan servicios en un conjunto productivo que se encuentra bajo su control. Además, el plan de prevención de riesgos aportado por la empresa no contemplaba prevención alguna en este tipo de actividad profesional, y no preveía medida alguna de evitación del riesgo de caída por suelo resbaladizo durante la jornada de trabajo. No efectuando la empresa la información y formación necesaria de un riesgo objetivado y evidente en la trabajadora, no aportó unos medios que impidiesen o limitasen el riesgo de la accidentada como era señalar la zona peligrosa. Y, si bien se objetivó que existía plan general de seguridad, externalización del servicio y responsabilidad de la contratista de su propio personal y acciones asegurativas debidas a su actuación, todo ello no le exime de su responsabilidad en la producción del siniestro. En atención a lo expuesto, procede la revocación de la sentencia recurrida y la imposición a la empresa principal de un recargo del 30 % de las prestaciones de incapacidad temporal.

(STSJ de Cantabria, Sala de lo Social, de 28 de mayo de 2026, rec. núm. 171/2026)