ÍNDICE

Boletines oficiales

ESTATAL
03/10/2026

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

DISCAPACIDAD Y DEPENDENCIA. Ley 4/2026, de 1 de octubre, por la que se modifican el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, para la extensión y refuerzo de los derechos de las personas con discapacidad a la inclusión, la autonomía y la accesibilidad universal conforme al artículo 49 de la Constitución Española.

Comparativo

pág. 3

Medidas anticrisis

DISOLUCIÓN DE LAS CORTES GENERALES

MEDIDAS ANTICRISIS. La disolución de las Cortes no impide la convalidación del decreto-ley de medidas anticrisis.

La Diputación Permanente del Congreso asumirá la decisión sobre el Real Decreto-ley 25/2026, sin que el adelanto electoral suspenda su aplicación ni amplíe el plazo de convalidación.

pág. 6

Recuerda que …..

NUEVAS OBLIGACIONES

CONDICIONES DE TRABAJO. El 5 de octubre entró en vigor el RD 723/2026, que establece nuevas obligaciones de información para las empresas sobre las condiciones de trabajo.

La norma fue publicada en el BOE del 15 de septiembre.

pág. 7

Actualidad del Poder Judicial

DESPIDO DISCIPLINARIO

DESOBEDIENCIA Y FALTAS DE RESPETO. El TSJ de Canarias confirma la procedencia del despido de un empleado de supermercado por desobediencia y faltas de respeto a las compañeras

Llamó 'chihuahua' a una compañera y se negó a trabajar con cuchillos, alegando que había soñado que tras ser despedido los usaba para matar a dos jefes

pág. 9

POSIBLE RECUPERACIÓN

INCAPACIDAD PERMANENTE. El TSJ de Castilla-La Mancha reconoce la incapacidad permanente absoluta a un operario de fábrica con graves problemas de movilidad

A pesar de estar pendiente de recibir una prótesis, los magistrados señalan que una posible recuperación a largo plazo no frena el reconocimiento de la incapacidad

pág. 11

SECUELAS

INCAPACIDAD PERMANENTE. El TSJ de les Illes Balears avala denegar la incapacidad permanente a un director comercial con problemas lumbares

El tribunal confirma que las secuelas de una hernia discal operada no anulan la capacidad para desempeñar su profesión

pág. 12

Sentencia

PROTOCOLO EMPRESARIAL

ACOSO LABORAL. El TSJ de Cataluña descarta la existencia de acoso laboral al no acreditarse una conducta sistemática de hostigamiento y constatarse la activación del protocolo empresarial

El Tribunal considera que determinados comentarios ofensivos de un superior jerárquico, aunque reprochables, no constituyen por sí solos acoso laboral si no se acredita una actuación reiterada de carácter vejatorio o humillante. Asimismo, destaca la actuación de la empresa, que investigó los hechos denunciados mediante la activación de su protocolo interno.

pág. 13

JUBILACIÓN ANTICIPADA INVOLUNTARIA

COMPLEMENTO DEMOGRÁFICO. El Tribunal Supremo reconoce el complemento por aportación demográfica cuando la jubilación anticipada deriva de un despido objetivo

La Sala de lo Social establece que la calificación errónea de una jubilación como voluntaria por parte del INSS no puede privar al pensionista del complemento de maternidad si el cese laboral se produjo por causas ajenas a su voluntad.

pág. 17

EMPRESAS CONTRATISTAS

CASO "JUST EAT". CESIÓN ILEGAL. El Tribunal Supremo descarta la existencia de cesión ilegal de trabajadores entre Just Eat y Fleet al no acreditarse que la primera ejerciera el poder de dirección y control sobre los repartidores

El Alto Tribunal considera que la subcontratación del servicio de reparto era lícita, puesto que Fleet disponía de una organización empresarial propia, dirigía a sus trabajadores y asumía los riesgos de la actividad. La titularidad de las herramientas digitales, la fijación de estándares de calidad y la utilización de la marca comercial de Just Eat no son suficientes para apreciar la existencia de cesión ilegal.

pág. 19

Criterio INSS

CRITERIO INTERPRETATIVO

JUBILACIÓN ANTICIPADA POR RAZÓN DE ACTIVIDAD. Bomberos, bomberos forestales y otros colectivos. Requisito de permanencia en alta por la actividad correspondiente hasta la fecha del hecho causante. Aplicación de la sentencia del Tribunal Supremo 1347/2024, de 17 de diciembre de 2024.

pág. 22

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

pág. 23

Boletines oficiales

Núm. 246

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

DISCAPACIDAD Y DEPENDENCIA. Ley 4/2026, de 1 de octubre, por la que se modifican el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, para la extensión y refuerzo de los derechos de las personas con discapacidad a la inclusión, la autonomía y la accesibilidad universal conforme al artículo 49 de la Constitución Española.

Comparativo

Resumen novedades en derechos laborales y prestaciones sociales:

1. Adaptaciones laborales para familiares cuidadores

Se amplía la obligación empresarial de adoptar medidas de adaptación del puesto y accesibilidad a los **cónyuges, parejas de hecho y familiares hasta el segundo grado por consanguinidad que cuiden a personas con discapacidad**. Estas medidas deben facilitar el acceso al empleo, el desempeño del trabajo, la formación y la promoción profesional, salvo que supongan una carga excesiva para la empresa.

Art. 40.2 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad.

2. Ampliación de la reducción de jornada por cuidado de hijos con enfermedad grave

Excepcionalmente, la reducción de jornada podrá mantenerse **más allá de los límites de edad previstos** cuando el hijo se encuentre en situación de gran discapacidad o gran dependencia, siga necesitando cuidados continuos y se mantenga la convivencia.

En estos supuestos, ambos progenitores podrán compartir simultáneamente la reducción, de forma proporcional, **sin superar conjuntamente el 100 % de la jornada**. Se introduce una previsión equivalente para los empleados públicos.

Disposiciones finales décima y undécima: arts. 37.6 ET y 49.e EBEP.

3. La escolarización no impide por sí sola cobrar la prestación CUME

La asistencia del menor a un centro educativo —ordinaria, parcial, adaptada, terapéutica o intermitente— **no será por sí misma motivo para denegar, suspender o extinguir la prestación por cuidado de menores con cáncer u otra enfermedad grave**.

Podrá mantenerse cuando el informe sanitario acredite que persisten tratamientos, crisis, vigilancia, medicación u otras circunstancias que exijan la disponibilidad efectiva del cuidador. La ley prevé adaptar reglamentariamente el régimen de esta prestación en seis meses.

Disposición final duodécima: art. 190.5 LGSS; disposición final vigesimotercera.

4. Prestaciones de dependencia compatibles con el trabajo

Se reconoce expresamente que **las prestaciones económicas y los servicios de dependencia son compatibles con trabajar por cuenta ajena o propia**. No obstante, los ingresos laborales podrán influir en la cuantía de la prestación o en la aportación del beneficiario al coste del servicio.

Art. 14.1 de la Ley 39/2006.

5. Mejoras en las prestaciones y servicios de dependencia

Novedad	Consecuencia práctica
Cuidados en el entorno familiar	La prestación deja de configurarse como excepcional y puede reconocerse si la persona la elige y la atención resulta adecuada en su Programa Individual de Atención —PIA—.
Fin del periodo suspensivo	Se elimina la suspensión de hasta dos años de la prestación por cuidados familiares. Las prestaciones suspendidas por ese régimen recuperan su vigencia y cuantía.
Mayor posibilidad de combinar apoyos	Se suprime el régimen estatal general de incompatibilidades, sin eliminar automáticamente las reglas autonómicas aplicables.
Teleasistencia	Se reconoce como servicio complementario en todos los grados de dependencia, con independencia de las demás prestaciones.
Nuevos servicios	Se incorporan la asistencia personal, los cuidados y apoyos en viviendas y el préstamo o cesión temporal de productos de apoyo.
Atención transitoria	Para los grados II y III se prevén apoyos alternativos mientras no esté disponible el servicio reconocido, sin perder la prioridad de acceso.
Protección frente al embargo	Las prestaciones económicas quedan declaradas inembargables, salvo el supuesto de alimentos del art. 608 LEC.

Arts. 14, 15, 18, 19, 19 bis, 22, 23 bis, 24 bis y 25 bis de la Ley 39/2006; disposición adicional décima de la nueva ley.

6. Cambios en la tramitación y el copago

Se establece un **plazo máximo de tres meses para resolver el reconocimiento de dependencia** y la posibilidad de tramitación urgente en situaciones de especial vulnerabilidad.

La capacidad económica del beneficiario será **exclusivamente personal**, con exclusión de la vivienda habitual del cómputo patrimonial. Se refuerzan los mínimos exentos y las cantidades reservadas para gastos personales, evitando que el copago provoque la renuncia a los cuidados necesarios.

Arts. 28, 32 bis y 33 de la Ley 39/2006.

7. Indemnizaciones y pensión no contributiva de incapacidad

Las indemnizaciones por responsabilidad civil por daños personales, en la cuantía legal o judicialmente reconocida, **no se computarán como ingresos para determinar la carencia de rentas**.

La exclusión no alcanza a cantidades salariales, prestaciones o rentas sustitutivas, ni a los rendimientos que genere la indemnización una vez percibida.

Disposición final duodécima: art. 363.1.d LGSS.

8. Otras novedades relevantes

- **Empleo de personas con discapacidad:** se incorpora el empleo personalizado y los centros especiales de empleo pasan a denominarse **«empresas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad» (EIDIS)**, con desarrollo reglamentario pendiente.
- **Contratación en deporte adaptado o inclusivo:** se elimina el límite de edad de los deportistas para aplicar la bonificación del 100 % de la cuota empresarial por contingencias comunes de entrenadores y monitores en las entidades beneficiarias.
- **IRPF:** se incluyen expresamente entre las prestaciones exentas las prestaciones económicas públicas de cuidados y apoyos en viviendas.
- **Menores dependientes:** la protección específica de primera infancia se amplía de menores de tres a menores de seis años.

Arts. 41 y 43 TRLGDPD; disposiciones finales decimoséptima y octava; disposición adicional decimotercera de la Ley 39/2006.

9. Equiparación entre dependencia y discapacidad.

Reconocimiento de discapacidad a las personas con dependencia

Se introduce una asimilación entre los grados de dependencia y discapacidad:

Situación reconocida	Discapacidad asimilada
Dependencia de grado I	33 %
Dependencia de grado II o III	65 %

art. 4.2 TRLGDPD

10. Entrada en vigor:

23 de octubre de 2026, con medidas cuya aplicación necesita desarrollo reglamentario o autonómico.

Medidas anticrisis

DISOLUCIÓN DE LAS CORTES GENERALES

MEDIDAS ANTICRISIS. La disolución de las Cortes no impide la convalidación del decreto-ley de medidas anticrisis.

La Diputación Permanente del Congreso asumirá la decisión sobre el Real Decreto-ley 25/2026, sin que el adelanto electoral suspenda su aplicación ni amplíe el plazo de convalidación.

Fecha: 05/10/2026 Fuente: interna Enlace:

Estatal
30/09/2026
MEDIDAS ANTICRISIS. Real Decreto-ley 25/2026, de 29 de septiembre, por el que se adoptan y se prorrogan determinadas medidas en el marco del Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio. **SUJETO A CONVALIDACIÓN POR EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS**
Comparativo
Resumen

La disolución de las Cortes Generales anunciada por el presidente del Gobierno no supone la pérdida de vigencia del **Real Decreto-ley 25/2026, de 29 de septiembre**, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas en el marco del Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio. Publicado en el BOE del 30 de septiembre, entró en vigor, con carácter general, el 1 de octubre.

Una vez disuelto el Congreso, corresponde a su **Diputación Permanente** decidir sobre la convalidación o derogación de los decretos-leyes pendientes. Así lo establecen los artículos 78.2 y 86 de la Constitución y el artículo 57 del Reglamento del Congreso. Este órgano mantiene sus funciones hasta la constitución de la nueva Cámara.

El plazo constitucional de treinta días desde la promulgación del decreto-ley sigue siendo exigible: no se interrumpe ni se amplía por la convocatoria electoral. Por tanto, la decisión no puede posponerse hasta que se constituya el Congreso resultante de las elecciones.

Mientras mantenga su vigencia, sus medidas tributarias y restantes disposiciones continúan siendo aplicables conforme a los requisitos y fechas previstos en la norma. Si la Diputación Permanente lo convalida, seguirá vigente; si lo rechaza o vence el plazo sin convalidación, perderá vigencia.

En consecuencia, **el adelanto electoral no deja sin efecto, por sí mismo, las medidas anticrisis.** Su continuidad dependerá de la decisión de la Diputación Permanente dentro del plazo constitucional.

Recuerda que ….

NUEVAS OBLIGACIONES

CONDICIONES DE TRABAJO. El 5 de octubre entró en vigor el RD 723/2026, que establece nuevas obligaciones de información para las empresas sobre las condiciones de trabajo.

La norma fue publicada en el BOE del 15 de septiembre.

Fecha: 05/10/2026 Fuente: interna Enlace:

Estatal
15.09.2026

CONDICIONES LABORALES. Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Recuerda:

1. Objeto de la norma

El Real Decreto tiene por objeto **desarrollar el artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores**, reforzando el derecho de las personas trabajadoras a recibir información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.

La finalidad última es **garantizar una mayor transparencia y previsibilidad de las condiciones de trabajo** e incorporar parcialmente al ordenamiento español la Directiva (UE) 2019/1152.

La norma sustituye íntegramente al Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, que queda expresamente derogado.

2. ¿Qué regula?

La principal novedad consiste en **una ampliación muy significativa de la información que las empresas deben proporcionar por escrito a las personas trabajadoras**. Con carácter general, esta información deberá facilitarse antes del inicio de la relación laboral, salvo que ya conste en el contrato escrito.

Entre los extremos que deben comunicarse se encuentran la identidad de las partes;

> fecha de inicio y, en contratos temporales, duración prevista y causa de temporalidad; centro y lugar de trabajo; funciones, categoría o grupo profesional; salario fijo y variable y sus métodos de cálculo; jornada, turnos, horas extraordinarias, vacaciones y distribución irregular; período de prueba; formación; convenio colectivo aplicable; procedimiento de extinción y preavisos; sistema de cobertura de Seguridad Social y planes de pensiones; así como los procedimientos aplicables a determinadas modificaciones de las condiciones de trabajo.

Resulta especialmente relevante la nueva obligación de informar **sobre la existencia de sistemas algorítmicos o automatizados** de toma de decisiones cuando intervengan en decisiones relativas a las condiciones laborales. La información deberá comprender las pautas, criterios y reglas de funcionamiento cuando estos sistemas se utilicen, entre otros ámbitos, para determinar o modificar la jornada, asignar tareas, fijar salarios, decidir la progresión profesional, determinar el lugar de trabajo o extinguir el contrato.

Asimismo, deberá informarse sobre el **plan de igualdad**, las políticas empresariales de conciliación cuando desarrollen los mínimos legales, el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo y, cuando proceda, las medidas y recursos implantados para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

En los supuestos de **prestación habitual de servicios en el extranjero** se establece información adicional específica sobre país de destino, duración, moneda del salario, retribuciones y compensaciones, repatriación y, en determinados desplazamientos dentro de la UE/EEE, condiciones laborales del Estado de acogida.

La norma regula también **cómo y cuándo debe facilitarse la información**. Puede entregarse en papel o electrónicamente, siempre que sea accesible, almacenable e imprimible y la empresa conserve prueba de su transmisión o recepción. Las modificaciones deberán comunicarse lo antes posible y, como máximo, el día en que produzcan efectos.

Por otra parte, se introduce una regulación específica de los **contratos de trabajo de pescadores y de la gente de mar**, estableciendo su obligatoria formalización por escrito y detallando el contenido mínimo que deben incorporar.

Para las relaciones laborales ya existentes cuando entre en vigor el Real Decreto, la nueva información no deberá entregarse automáticamente en todos los casos: la persona trabajadora podrá solicitarla y la empresa deberá proporcionársela, si no obra ya en su poder, en el plazo de treinta días hábiles desde la recepción de la solicitud. Las modificaciones posteriores a la entrada en vigor sí deberán comunicarse conforme a las nuevas reglas.

Finalmente, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del SEPE, deberá poner a disposición de empresas y trabajadores, en un máximo de veinte días desde la publicación, un modelo de documento informativo, además de modelos específicos de contrato para pescadores y gente de mar. La inexistencia temporal de estos modelos no suspende las obligaciones empresariales.

3. ¿A quién va dirigida?

La norma tiene un ámbito de aplicación muy amplio: se aplica, con carácter general, a las empresas y personas trabajadoras comprendidas en el **artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores**.

No obstante, las obligaciones generales de información del capítulo II se aplican únicamente a las relaciones laborales de **duración superior a cuatro semanas**.

Se contemplan además regímenes específicos para los pescadores que trabajen a bordo de buques pesqueros españoles y para la gente de mar que preste servicios en buques abanderados en España o sometidos a plena jurisdicción española, en ambos casos con independencia de la duración del contrato.

También alcanza a las relaciones laborales especiales, en los términos previstos por su normativa específica, y al personal empleado público, teniendo en cuenta las peculiaridades establecidas en su legislación propia.

Desde una perspectiva práctica, la norma resulta especialmente relevante para departamentos de recursos humanos, asesorías laborales y despachos de abogados, puesto que obliga a revisar los actuales modelos de contratación y documentación informativa utilizada en las incorporaciones de trabajadores.

4. Entrada en vigor

La disposición final cuarta establece que el Real Decreto **entra en vigor a los veinte días de su publicación en el BOE**. Al haberse publicado el 15 de septiembre de 2026, su entrada en vigor fue el **5 de octubre de 2026**.

Actualidad del Poder Judicial

DESPIDO DISCIPLINARIO

DESOBEDIENCIA Y FALTA DE RESPETO. El TSJ de Canarias confirma la procedencia del despido de un empleado de supermercado por desobediencia y faltas de respeto a las compañeras

Llamó 'chihuahua' a una compañera y se negó a trabajar con cuchillos, alegando que había soñado que tras ser despedido los usaba para matar a dos jefes

Fecha: 28/09/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TSJ de Canarias de 10/09/2026

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (TSJC) en su sede en Las Palmas ha confirmado la **procedencia del despido disciplinario** de un trabajador de supermercado que incurrió en varios episodios de desobediencia, faltas de respeto y actuaciones contrarias a las normas de la empresa.

La sentencia, dictada el 10 de septiembre de 2026, desestima el recurso de suplicación presentado por el trabajador contra la resolución dictada por el órgano judicial de instancia y confirma íntegramente dicha resolución. El tribunal declara que el despido fue ajustado a derecho y que no procede indemnización ni salarios de tramitación.

El trabajador prestaba servicios como dependiente desde julio de 2023. La empresa fundamentó el despido en varios hechos ocurridos entre el 8 de marzo y el 5 de abril de 2025.

Concretamente, se negó a realizar determinadas tareas encomendadas por sus superiores, como sacar etiquetas de vino, trasladar un producto a otro establecimiento cercano y desempeñar funciones en la sección de carnicería.

En relación con este último episodio, manifestó que no podía trabajar con cuchillos porque había tenido un sueño recurrente en el que, tras ser despedido, mataba con ellos a un apoderado de la empresa y a una encargada de otro centro de trabajo. **La empresa decidió reubicarlo en otra sección**.

También quedó acreditado que, durante una discusión con una compañera sobre la limpieza de las neveras, el trabajador le silbó y la llamó "chihuahua".

Asimismo, cometió un error en el cobro de una compra por importe de 113,21 euros, al cobrar únicamente 13,21 euros. La empresa localizó posteriormente al cliente, que abonó la diferencia.

Por último, solicitó a otra compañera que fichara por él, le ofreció su documento nacional de identidad y le pidió que introdujera la palabra "puta" en el registro. La trabajadora no accedió y el trabajador realizó finalmente el fichaje de forma ordinaria.

La Sala considera que los hechos no fueron episodios aislados, sino que **revelaron una conducta "contumaz, rebelde y tenaz", orientada a incumplir las órdenes e instrucciones de sus superiores**.

El tribunal recuerda que la desobediencia laboral puede justificar el despido cuando presenta gravedad, culpabilidad, reiteración, trascendencia e injustificación. En este caso, concluye que los incumplimientos fueron "graves, culpables y reiterados" y que encajaban en la infracción muy grave prevista en el convenio colectivo aplicable.

La resolución destaca que no existía una razón válida para que el trabajador se negara a realizar las tareas encomendadas. Respecto a la referencia a los cuchillos, **la Sala afirma que dicha manifestación "pudiera considerarse como una amenaza velada"** y que, en cualquier caso, resultaba "impropia e inadecuada".

La sentencia también considera acreditadas las faltas graves de respeto hacia dos compañeras.

Sobre el episodio en el que llamó 'chihuahua' a una trabajadora, el tribunal afirma que “silbar a una compañera, llamándola *chihuahua* no es admisible en ningún contexto” y que constituye “una ofensa grave, injuriosa y que afecta a la dignidad de cualquier persona, hombre o mujer”.

En cuanto a la solicitud para que otra compañera realizara el fichaje en su nombre y utilizara la palabra “puta”, la Sala considera que se trata de una actuación “absolutamente impropia y contraria al principio de corrección y buena fe que domina la relación laboral”.

El tribunal considera que **el conjunto de las conductas acreditadas justifica la máxima sanción disciplinaria**. La Sala señala que los hechos fueron graves y culpables y que la sanción aplicada resultó proporcionada al comportamiento exteriorizado por el trabajador.

Actualidad del Poder Judicial

POSIBLE RECUPERACIÓN

INCAPACIDAD PERMANENTE. El TSJ de Castilla-La Mancha reconoce la incapacidad permanente absoluta a un operario de fábrica con graves problemas de movilidad

A pesar de estar pendiente de recibir una prótesis, los magistrados señalan que una posible recuperación a largo plazo no frena el reconocimiento de la incapacidad

Fecha: 06/10/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TSJ de Castilla La Mancha de 18/06/2026

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha ha estimado las pretensiones de un peón industrial, reconociendo su paso a una situación de incapacidad permanente absoluta por enfermedad común. En consecuencia, percibirá una prestación del 100% sobre una base reguladora de 719,76 euros.

El interesado, nacido en 1961, presenta un extenso historial médico -que incluye patologías hepáticas crónicas, afecciones digestivas, neurológicas y dermatológicas, así como secuelas quirúrgicas en las rodillas- que le incapacita desde septiembre de 2011 para desempeñar las labores propias de la construcción, limitando su capacidad para la carga, los esfuerzos físicos y el uso de los hombros.

Tras iniciar el procedimiento correspondiente para elevar el grado de incapacidad, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) declaró al demandante, el 2 de febrero de 2023, en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual de peón de industria manufacturera, valorando un cuadro clínico de coxartrosis bilateral moderada-grave pendiente de intervención quirúrgica para la colocación de prótesis, patología que restringe de manera acusada la deambulación, la bipedestación y la sedestación. Dicho grado de incapacidad fue ratificado por el INSS el 28 de septiembre y, posteriormente, confirmado el 30 de diciembre de 2024 por un Juzgado de lo Social de Guadalajara.

El tribunal revoca la sentencia de instancia y estima el recurso del actor. Los magistrados entienden que, a diferencia de 2011, cuando sus dolencias solo afectaban a la carga de peso y ciertos esfuerzos, las limitaciones actuales son mucho más graves e impiden incluso la sedestación. Asimismo, **el hecho de estar pendiente de una prótesis no cambia esta conclusión, ya que, conforme al artículo 193.1 de la LGSS, una posible recuperación incierta o a largo plazo no frena el reconocimiento de la incapacidad**. Por tanto, se le otorga el grado de absoluta, sin perjuicio de una futura revisión si llega a mejorar.

La sentencia no es firme y puede ser recurrida en casación ante el Tribunal Supremo.

Actualidad del Poder Judicial

SECUELAS

INCAPACIDAD PERMANENTE. El TSJ de les Illes Balears avala denegar la incapacidad permanente a un director comercial con problemas lumbares

El tribunal confirma que las secuelas de una hernia discal operada no anulan la capacidad para desempeñar su profesión

Fecha: 06/10/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TSJ de Illes Balears de 05/03/2026

El Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears ha avalado la negativa a conceder la incapacidad permanente a un director comercial de ventas de coches que alegaba la imposibilidad de realizar sobrecargas y mantener posturas corporales prolongadas.

Iniciado el procedimiento, el 8 de agosto de 2024 el Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI) dictaminó que el trabajador no presenta una incapacidad permanente, **al considerar que sus secuelas** (hernia discal operada con artrodesis L4-S1 y lumbalgia postquirúrgica leve con lesión neurógena crónica) **no disminuyen ni anulan su capacidad laboral, por lo que el INSS acordó denegar la prestación y la decisión fue ratificada por el juzgado**.

El interesado argumentaba que sus dolencias le impedían realizar sobreesfuerzos lumbares, adoptar posturas forzadas, flexionar el tronco, levantar peso, así como mantener de pie, caminando o sentado durante períodos prolongados.

El recurso del demandante alega la interpretación errónea de los artículos 193 y 194 de la Ley General de la Seguridad Social (art. 193.c) LRJS), basándose en el tratamiento farmacológico, sus efectos secundarios y la limitación en la sedestación según el informe pericial, con el fin de revocar la sentencia desestimatoria.

El tribunal señala que el examen debe partir de los hechos probados de la sentencia recurrida, que permanecen inalterados al no haberse modificado legalmente. Por tanto, no se pueden tener en cuenta datos de hechos que no aparezcan en esa sentencia.

Los magistrados señalan que la sentencia, teniendo en cuenta la descripción fáctica realizada, conlleva la posibilidad de realizar su profesión, no existiendo motivo para reformar el criterio judicial dictado en instancia. Así, concluyen que el recurso no puede ser estimado al no apreciarse infracción legal ni error en los hechos probados de la resolución judicial.

La sentencia no es firme y puede ser recurrida en casación ante el Tribunal Supremo.

Sentencia

PROTOCOLO EMPRESARIAL

ACOSO LABORAL. El TSJ de Cataluña descarta la existencia de acoso laboral al no acreditarse una conducta sistemática de hostigamiento y constatarse la activación del protocolo empresarial

El Tribunal considera que determinados comentarios ofensivos de un superior jerárquico, aunque reprochables, no constituyen por sí solos acoso laboral si no se acredita una actuación reiterada de carácter vejatorio o humillante. Asimismo, destaca la actuación de la empresa, que investigó los hechos denunciados mediante la activación de su protocolo interno.

Fecha: 09/09/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TSJ de Cataluña de 09/09/2026**

SÍNTESIS: El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña concluye que los comentarios ofensivos aislados de un superior jerárquico, aunque reprochables, no constituyen por sí solos acoso laboral si no se acredita una conducta sistemática y reiterada de hostigamiento con carácter vejatorio o humillante. En el caso examinado, el trabajador, que había denunciado un trato degradante y reclamaba una indemnización de 60.000 euros por daños morales, **no logró acreditar la existencia de una actuación continuada de acoso**. **El Tribunal valora, además, que la empresa activó su protocolo interno**, constituyó una comisión de investigación y examinó los hechos denunciados, sin que se apreciara incumplimiento de sus obligaciones preventivas. No obstante, la Sala corrige el criterio del Juzgado de instancia sobre la prescripción de la acción, al considerar que las reclamaciones del trabajador y las actuaciones de investigación empresarial interrumpieron el plazo de un año. En consecuencia, confirma la desestimación de la demanda, pero por inexistencia de acoso laboral y no por prescripción de la acción.

ANTECEDENTES Y HECHOS

- El litigio tiene su origen en la demanda interpuesta por un trabajador de la empresa Bombas Saci, S.A., dedicada a la fabricación de bombas hidráulicas, que **consideraba haber sufrido una situación de acoso laboral por parte de su superior jerárquico**, con la consiguiente vulneración de sus derechos fundamentales.
- El trabajador había comenzado a prestar servicios para la empresa el 1 de junio de 2021, con la categoría profesional de operario de bombas hidráulicas y una retribución mensual bruta de 1.777,80 euros, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Circunstancias personales y médicas del trabajador

- El demandante presentaba una **discapacidad visual** derivada de una lesión anterior, circunstancia que la empresa conocía desde antes de su contratación.
- En septiembre de 2022 se le reconoció un grado de discapacidad del 82 %. Posteriormente, el 21 de octubre de ese mismo año, el servicio de prevención ajeno lo declaró apto para trabajar con determinadas restricciones, entre ellas evitar el manejo de máquinas, facilitarle gafas de seguridad e instalar una lupa para visualizar piezas pequeñas.
- El 14 de noviembre de 2022 inició una situación de incapacidad temporal por un trastorno depresivo mayor.

Conductas denunciadas por el trabajador

- El demandante sostenía que, desde septiembre de 2022, su superior jerárquico había comenzado a dispensarle un **trato hostil y vejatorio**, supuestamente dirigido a provocar su salida voluntaria de la empresa.
- En particular, denunciaba un control excesivo de su rendimiento, comentarios ofensivos, amenazas, difusión de rumores y la asignación de determinadas tareas incompatibles con sus limitaciones visuales.
- Entre los hechos que quedaron acreditados figuraba que su superior le había dirigido en alguna ocasión la expresión «puto enano».

- También se acreditó que el responsable efectuaba un seguimiento de su trabajo por problemas de rendimiento. No obstante, quedó probado que ese tipo de controles se realizaba habitualmente respecto de otros trabajadores y respondía a los procedimientos de la empresa.
- El trabajador relacionaba las conductas denunciadas con el deterioro de su salud y con la situación de incapacidad temporal iniciada en noviembre de 2022.

Actuación de la empresa ante la denuncia

- El 23 de noviembre de 2022, el trabajador remitió un burofax a la empresa denunciando el supuesto acoso y solicitando la adopción de medidas para impedir su continuación.
- La empresa, que disponía de un protocolo interno frente al acoso psicológico, sexual o por razón de sexo y la violencia física, procedió a activarlo y constituyó una comisión de investigación.
- Durante la investigación se examinaron las alegaciones del trabajador y se escuchó tanto al superior denunciado como a seis empleados de la sección de producción.
- El procedimiento concluyó con un informe de 27 de febrero de 2023 que descartó la existencia de una conducta indebida por parte del superior jerárquico respecto del demandante.

Procedimiento judicial

- El 10 de septiembre de 2024, el trabajador presentó una demanda de tutela de derechos fundamentales solicitando:
  - Una indemnización de 60.000 euros por daños morales derivados de la supuesta vulneración de sus derechos fundamentales.
  - El abono de 3.111,15 euros por salarios adeudados, más el correspondiente interés por mora del 10 %.
- El Juzgado de lo Social n.º 3 de Granollers desestimó la demanda mediante sentencia de 21 de enero de 2025.
- El Juzgado consideró prescrita la acción ejercitada y, adicionalmente, examinó el fondo del litigio, concluyendo que tampoco se había acreditado la existencia de acoso laboral.
- Frente a esta resolución, el trabajador interpuso recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, cuestionando tanto la apreciación de la prescripción como la valoración de los hechos y la inexistencia de vulneración de derechos fundamentales.

FALLO DEL TRIBUNAL

- El TSJ de Cataluña desestima el recurso de suplicación y confirma la sentencia que había rechazado la demanda por vulneración de derechos fundamentales.
- No obstante, introduce una distinción jurídica relevante respecto de la resolución de instancia.
- Por una parte, rechaza que la acción estuviera prescrita, al considerar que determinadas actuaciones del trabajador y el procedimiento de investigación desarrollado por la empresa habían interrumpido el plazo de prescripción.
- Por otra, **confirma la desestimación de la demanda porque no se había acreditado una conducta de acoso laboral ni un incumplimiento empresarial de las obligaciones preventivas que permitiera apreciar la vulneración del artículo 15 de la Constitución.**
- En consecuencia, no reconoce la indemnización de 60.000 euros solicitada por el demandante y confirma la sentencia recurrida, sin imposición de costas.

Fundamentos jurídicos

1. El acoso laboral exige valorar globalmente la conducta y su carácter sistemático

- El Tribunal parte de la doctrina del Tribunal Supremo recogida en su sentencia de 7 de mayo de 2025 (rec. 1949/2023), que establece la necesidad de analizar las circunstancias concretas de cada supuesto para determinar si existe acoso laboral.
- Este análisis debe atender a tres elementos:
  - **Intencionalidad:** que la conducta sea deliberada o, al menos, esté adecuadamente conectada con el resultado lesivo.

- **Menoscabo:** que produzca un padecimiento físico, psíquico o moral, o que sea potencialmente apta para provocarlo.
- **Vejación:** que persiga la humillación o degradación de la víctima o resulte objetivamente idónea para producirlas.

- Asimismo, es necesario analizar conjuntamente la gravedad de los actos, su reiteración, el contexto en que se producen y su capacidad objetiva para menoscabar la dignidad del trabajador.
- La Sala destaca especialmente la importancia de examinar el carácter sistemático y repetitivo de las conductas hostiles, sin que la percepción subjetiva de la persona afectada resulte suficiente para acreditar una situación de acoso.

2. Los comentarios ofensivos aislados no acreditan necesariamente acoso laboral

- En el supuesto examinado, quedó acreditado que el superior jerárquico había realizado algún comentario ofensivo hacia el trabajador.
- Sin embargo, **el Tribunal considera que estos episodios, aunque reprochables, no permiten concluir que existiera una actitud constante de maltrato o vejación con una finalidad degradante y humillante**.
- Tampoco se acreditó que el seguimiento del rendimiento del trabajador obedeciera a una actuación persecutoria, dado que se trataba de una práctica habitual en la organización empresarial.
- Por tanto, la Sala diferencia entre la existencia de comportamientos laborales inadecuados y su calificación jurídica como acoso.
- No toda conducta irrespetuosa constituye acoso laboral, aunque ello no significa que quede necesariamente exenta de otras posibles consecuencias jurídicas o disciplinarias.

3. La activación efectiva del protocolo constituye un elemento relevante para valorar la actuación empresarial

- Otro de los aspectos determinantes de la sentencia **es la respuesta empresarial a la denuncia formulada por el trabajador.**
- **La Sala destaca que la empresa disponía de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso y que, tras recibir la comunicación del demandante, activó el procedimiento correspondiente y constituyó una comisión investigadora.**
- Esta comisión examinó las alegaciones y recabó testimonios, concluyendo que no se había producido la conducta denunciada.
- **El Tribunal tiene en cuenta estas actuaciones para descartar que se hubiera acreditado un incumplimiento de las obligaciones ordinarias de prevención por parte de la empresa.**
- La sentencia no establece que la mera existencia de un protocolo exonere automáticamente de responsabilidad a la empresa. Lo relevante es que, en este caso, **consta su aplicación efectiva y no se acredita una actuación empresarial contraria a las obligaciones preventivas.**

4. La vulneración de derechos fundamentales exige la aportación de indicios suficientes

- El Tribunal recuerda la doctrina constitucional relativa a la distribución de la carga de la prueba en los procedimientos de tutela de derechos fundamentales.
- Para que se produzca el desplazamiento de la carga probatoria hacia la empresa, el trabajador debe aportar indicios objetivos que permitan apreciar razonablemente la posible existencia de una vulneración.
- No basta con formular una denuncia o manifestar una sospecha de discriminación, hostigamiento o lesión de derechos fundamentales.
- En este asunto, el relato de hechos probados no permitía identificar una conducta sistemática de hostigamiento, ni siquiera indiciariamente.
- Por ello, la Sala considera que no concurrían los presupuestos necesarios para apreciar la lesión del derecho a la integridad física y moral reconocido en el artículo 15 de la Constitución.

5. La reclamación extrajudicial y las actuaciones de investigación interrumpen la prescripción

- Este es uno de los aspectos jurídicos más interesantes de la resolución.

- La sentencia recuerda que las acciones indemnizatorias por vulneración de derechos fundamentales derivadas de la relación laboral están sometidas, con carácter general, al plazo de prescripción de un año previsto en el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores.
- Sin embargo, discrepa del Juzgado de instancia en cuanto a la aplicación de dicho plazo.
- La Sala considera que deben tenerse en cuenta los siguientes acontecimientos:
  - El burofax remitido por el trabajador el 23 de noviembre de 2022.
  - La activación del protocolo y las actuaciones de investigación desarrolladas por la empresa, culminadas mediante informe de 27 de febrero de 2023.
  - La presentación de la papeleta de conciliación el 22 de diciembre de 2023 y la celebración del acto el 6 de febrero de 2024.
  - La presentación de la demanda judicial el 10 de septiembre de 2024.
- El Tribunal considera que dichas actuaciones, valoradas conforme al artículo 1973 del Código Civil, produjeron efectos interruptivos de la prescripción, al evidenciar la voluntad del trabajador de mantener viva su reclamación.
- Resulta especialmente significativo que la Sala atribuya efectos interruptivos a las actuaciones de investigación empresarial, incluso aunque el informe resultante no hubiera sido notificado al trabajador.
- En consecuencia, rechaza la prescripción apreciada en instancia, aunque finalmente desestima la demanda por razones de fondo.

Normativa aplicable

Artículo 15 de la Constitución Española. Reconoce el derecho fundamental a la integridad física y moral. El trabajador invocaba su vulneración por la supuesta situación de acoso.
Artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores. Reconoce los derechos del trabajador al respeto de su dignidad, a su integridad física y a la protección frente al acoso en los términos legalmente establecidos.
Artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores. Regula los plazos de prescripción de las acciones laborales. Fundamenta la aplicación del plazo de un año a la reclamación indemnizatoria.
Artículo 179.2 de la LRJS. Establece que las demandas de tutela de derechos fundamentales deben presentarse dentro del plazo de prescripción o caducidad correspondiente a la conducta denunciada.
Artículo 193 de la LRJS. Delimita los motivos del recurso de suplicación, especialmente la revisión de hechos probados y el examen de infracciones jurídicas.
Artículo 235 de la LRJS. Regula las costas procesales. La sentencia confirma la desestimación del recurso sin imponer costas al trabajador.
Artículo 1969 del Código Civil. Establece que el plazo de prescripción comienza cuando la acción puede ejercitarse, salvo disposición especial.
Artículo 1973 del Código Civil. Regula la interrupción de la prescripción. Es determinante para reconocer efectos interruptivos a las reclamaciones y actuaciones desarrolladas.

Jurisprudencia

Tribunal Supremo, sentencia de 7 de mayo de 2025 (rec. 1949/2023)
Constituye el principal referente jurisprudencial sobre el fondo de la controversia.
La sentencia establece que la apreciación del acoso laboral exige examinar conjuntamente la intencionalidad, el menoscabo y el carácter vejatorio de la conducta, atendiendo también a su gravedad, contexto y reiteración.
El TSJ de Cataluña aplica esta doctrina para concluir que los hechos acreditados no permiten apreciar una actuación sistemática de hostigamiento.

Sentencia

JUBILACIÓN ANTICIPADA INVOLUNTARIA

COMPLEMENTO DEMOGRÁFICO. El Tribunal Supremo reconoce el complemento por aportación demográfica cuando la jubilación anticipada deriva de un despido objetivo

La Sala de lo Social establece que la calificación errónea de una jubilación como voluntaria por parte del INSS no puede privar al pensionista del complemento de maternidad si el cese laboral se produjo por causas ajenas a su voluntad.

Fecha: 16/09/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TS de 16/09/2026**

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo confirma que los pensionistas que accedieron a la jubilación anticipada como consecuencia de un despido objetivo tienen derecho al antiguo complemento por aportación demográfica, siempre que cumplan los restantes requisitos legales.

ANTECEDENTES

- El INSS reconoció a un trabajador, padre de dos hijos, una pensión de jubilación anticipada con efectos desde el 10 de agosto de 2016, calificándola como voluntaria.
- Sin embargo, el trabajador había sido despedido por causas objetivas en diciembre de 2013 y, tras agotar la prestación por desempleo y percibir el subsidio para mayores de 52 años, accedió a la jubilación anticipada.
- En noviembre de 2022 solicitó el complemento por aportación demográfica, regulado en el artículo 60 LGSS, en su redacción anterior al Real Decreto-ley 3/2021. **El INSS denegó su solicitud al considerar que la jubilación había sido voluntaria, modalidad excluida del complemento.**
- El Juzgado de lo Social estimó la demanda y reconoció el complemento del 5 %, equivalente a 65,41 euros mensuales, con efectos desde agosto de 2016. No obstante, el TSJ del País Vasco revocó esta decisión, por lo que el trabajador interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo estima el recurso, anula la sentencia del TSJ del País Vasco y confirma la resolución de instancia.
- En consecuencia, **reconoce al trabajador el derecho a percibir el complemento por aportación demográfica del 5 %,** con efectos desde el reconocimiento inicial de su pensión, el 10 de agosto de 2016.
- La Sala establece que **una jubilación anticipada derivada de un despido objetivo debe considerarse involuntaria**, aunque el INSS la hubiera calificado administrativamente como voluntaria.

Fundamentos jurídicos

1. La jubilación anticipada derivada de un despido objetivo no es voluntaria.

- El Tribunal Supremo distingue entre las dos modalidades de jubilación anticipada previstas en la LGSS:
  - Artículo 207 LGSS: jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador, que comprende los despidos objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.
  - Artículo 208 LGSS: jubilación anticipada por voluntad del interesado.
- El artículo 60.4 LGSS, en su redacción anterior al Real Decreto-ley 3/2021, **excluía del complemento por aportación demográfica únicamente la jubilación anticipada voluntaria y la jubilación parcial.**
- **Por tanto, el complemento resultaba aplicable cuando la jubilación anticipada se producía por causas ajenas a la voluntad del trabajador.**

2. La calificación administrativa errónea no puede perjudicar al pensionista.

- El Tribunal considera que el INSS y el TSJ del País Vasco incurrieron en un error al calificar como voluntaria una jubilación derivada de un despido objetivo.

- La Sala recuerda que la verdadera naturaleza de la jubilación viene determinada por la causa del cese laboral y no por la denominación utilizada en la resolución administrativa.
- En este sentido, se remite a la STS 976/2025, de 21 de octubre, que estableció que un error de calificación administrativa no puede perjudicar al pensionista, aunque este no lo hubiera impugnado inicialmente.
- Además, señala que, cuando se reconoció la pensión en 2016, el complemento estaba reservado a las mujeres, situación posteriormente declarada discriminatoria por el TJUE en su sentencia de 12 de diciembre de 2019 (asunto C-450/18).

3. Diferencias con la regulación actualmente vigente.

- El Tribunal Supremo precisa que su pronunciamiento se refiere al antiguo complemento por aportación demográfica, regulado en el artículo 60 LGSS antes de la reforma introducida por el Real Decreto-ley 3/2021.
- La normativa entonces vigente excluía las jubilaciones anticipadas voluntarias, pero no las derivadas de causas ajenas al trabajador.
- Por el contrario, el actual complemento para la reducción de la brecha de género ya no establece exclusiones por razón de la modalidad de jubilación anticipada.

Normativa y jurisprudencia
Artículos 60, 207 y 208 LGSS: complemento por aportación demográfica y modalidades de jubilación anticipada.
Artículo 52.c) ET: despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.
Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero: reforma del complemento de pensiones.
STS 976/2025, de 21 de octubre: efectos de la calificación administrativa errónea de la jubilación.
STJUE de 12 de diciembre de 2019 (C-450/18): discriminación por razón de sexo en el antiguo complemento de maternidad.

Sentencia

EMPRESAS CONTRATISTAS

CASO "JUST EAT". CESIÓN ILEGAL. El Tribunal Supremo descarta la existencia de cesión ilegal de trabajadores entre Just Eat y Fleet al no acreditarse que la primera ejerciera el poder de dirección y control sobre los repartidores

El Alto Tribunal considera que la subcontratación del servicio de reparto era lícita, puesto que Fleet disponía de una organización empresarial propia, dirigía a sus trabajadores y asumía los riesgos de la actividad. La titularidad de las herramientas digitales, la fijación de estándares de calidad y la utilización de la marca comercial de Just Eat no son suficientes para apreciar la existencia de cesión ilegal.

Fecha: 09/09/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TS de 09/09/2026**

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo descarta la existencia de cesión ilegal de trabajadores entre Just Eat y Fleet al no acreditarse que la primera ejerciera el poder de dirección y control sobre los repartidores.

El Tribunal Supremo confirma la anulación de una sanción de 187.515 euros impuesta a Just Eat por una supuesta cesión ilegal de trabajadores de la empresa subcontratista Fleet. La Sala considera acreditado que Fleet disponía de **una organización empresarial propia, dirigía y controlaba a sus repartidores y asumía los riesgos de la actividad**. Destaca especialmente que, aunque Just Eat era titular de la licencia de las herramientas digitales utilizadas para gestionar los repartos, carecía de acceso directo a ellas, siendo técnicamente imposible dicho acceso. El Tribunal concluye que **la utilización de herramientas digitales, la fijación de estándares de calidad y el uso de la marca comercial de la empresa principal no determinan por sí solos una cesión ilegal, siempre que la contratista conserve el ejercicio efectivo de las facultades empresariales**.

ANTECEDENTES

- **La Inspección de Trabajo consideró que la relación entre Just Eat y Fleet, empresa subcontratada para realizar entregas de comida a domicilio, encubría una cesión ilegal de trabajadores**. Entendía que Just Eat ejercía realmente las facultades de dirección y control sobre los repartidores mediante las herramientas digitales utilizadas para gestionar los pedidos, establecer los tiempos de entrega y supervisar la actividad.
- La Inspección también destacó que los repartidores utilizaban ropa y mochilas identificadas con la marca Just Eat y que la facturación de Fleet se calculaba en función de las horas efectivamente trabajadas.
- Como consecuencia, **la Generalitat de Cataluña impuso a Just Eat una sanción de 187.515 euros por infracción muy grave en materia de cesión ilegal de trabajadores.**
- Just Eat recurrió la sanción ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, que estimó su demanda al considerar que Fleet disponía de una organización empresarial propia y ejercía efectivamente las facultades empresariales sobre sus trabajadores.
- La Generalitat interpuso recurso de casación ante el Tribunal Supremo, alegando la infracción del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores y solicitando que se confirmara la sanción administrativa.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación de la Generalitat de Cataluña y confirma la anulación de la sanción de 187.515 euros, **al considerar que no ha quedado acreditada la existencia de cesión ilegal de trabajadores.**

- **La Sala concluye que Fleet desarrollaba una actividad empresarial autónoma, disponía de medios organizativos propios y ejercía las funciones de dirección y control sobre sus repartidores.**
- Asimismo, impone a la Generalitat las costas del recurso, fijadas en 1.500 euros.

Fundamentos jurídicos

La existencia de una organización empresarial propia

- El Tribunal Supremo considera acreditado que Fleet **no se limitaba a proporcionar trabajadores a Just Eat, sino que contaba con una estructura organizativa** integrada por coordinadores y jefes de tráfico que dirigían y supervisaban la actividad de los repartidores.
- Aunque Just Eat remitía previsiones semanales sobre las necesidades de reparto, era Fleet quien determinaba el número de trabajadores, organizaba los turnos y distribuía las tareas. Tampoco se acreditó que Just Eat interviniera en la contratación de los empleados, sus vacaciones, descansos o régimen disciplinario.

La independencia de las herramientas digitales

- Este constituye uno de los argumentos determinantes de la sentencia.
- La Inspección sostenía que Just Eat controlaba a los repartidores mediante el software Yuso y la aplicación Driver. Sin embargo, la prueba practicada, especialmente un informe pericial, **acreditó que, aunque Just Eat era titular de la licencia de dichas herramientas, había cedido su uso a Fleet mediante una sublicencia.**
- **Fleet era quien utilizaba las aplicaciones para gestionar los repartos, asignar los pedidos y controlar a sus trabajadores**, mientras que Just Eat carecía de acceso directo a dichas herramientas, siendo técnicamente imposible dicho acceso.
- Por tanto**, la titularidad de las herramientas digitales no implicaba que Just Eat ejerciera las facultades empresariales sobre los repartidores.**

Las exigencias de calidad y la utilización de la marca comercial

- El Tribunal considera que las condiciones contractuales establecidas por Just Eat sobre tiempos de entrega, calidad del servicio y presentación de los repartidores respondían a su legítimo interés por garantizar la correcta ejecución del servicio subcontratado.
- Del mismo modo, **la utilización de ropa y mochilas con el logotipo de Just Eat se justificaba por un acuerdo de marketing y publicidad entre ambas sociedades.**
- **Estas circunstancias no acreditaban, por sí solas, la existencia de cesión ilegal.**

La asunción de riesgos empresariales

- Fleet asumía las consecuencias económicas de los incumplimientos en la prestación del servicio, mediante penalizaciones por retrasos, deficiencias en las entregas y otros problemas imputables a su actividad.
- El Tribunal considera que esta circunstancia refuerza la existencia de una auténtica actividad empresarial autónoma.

Los límites del recurso de casación

- Finalmente, el Supremo recuerda que los hechos constatados por la Inspección de Trabajo no necesariamente coinciden con los declarados probados judicialmente.
- La Generalitat pretendía cuestionar la valoración de la prueba realizada por el TSJ, especialmente la prueba pericial, sin haber articulado adecuadamente un motivo de revisión fáctica.
- La Sala señala que, a diferencia del recurso de suplicación, la casación no permite revisar los hechos probados por un supuesto error en la valoración de la prueba pericial.
- En consecuencia, partiendo de los hechos acreditados por el TSJ, no resulta posible apreciar la existencia de cesión ilegal.

Normativa aplicable

Artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores. Regula la cesión de trabajadores y los supuestos en los que una contrata empresarial puede constituir una cesión ilegal. Es el precepto central de la controversia.

Artículo 8.2 de la LISOS. Tipifica como infracción muy grave la cesión ilegal de trabajadores. Fundamentó la sanción administrativa posteriormente anulada.

Artículo 207, letras d) y e), de la LRJS. Regula los motivos del recurso de casación y los límites de la revisión de los hechos probados.

Artículo 193.b) de la LRJS. Se cita para diferenciar las posibilidades de revisión fáctica en suplicación y en casación.

Jurisprudencia relacionada

STS 331/2026, de 27 de marzo, y STS 564/2026, de 23 de junio. Distinguen entre los hechos recogidos en las actas de la Inspección de Trabajo y los declarados probados por los tribunales. La primera también sirve de contraste respecto de la independencia de las herramientas digitales utilizadas por las empresas.

STS 560/2024, de 17 de abril, y STS 181/2026, de 24 de febrero. Recuerdan que la existencia de cesión ilegal debe determinarse atendiendo a las circunstancias concretas de cada supuesto.

STS 805/2022, de 4 de octubre. Se cita en relación con el defecto procesal de «petición de principio», que se produce cuando el recurrente fundamenta su pretensión en hechos distintos de los declarados probados por la sentencia recurrida.

Criterio INSS

CRITERIO INTERPRETATIVO

JUBILACIÓN ANTICIPADA POR RAZÓN DE ACTIVIDAD. Bomberos, bomberos forestales y otros colectivos. Requisito de permanencia en alta por la actividad correspondiente hasta la fecha del hecho causante. Aplicación de la sentencia del Tribunal Supremo 1347/2024, de 17 de diciembre de 2024.

Fecha: 30/09/2026 Fuente: web del INSS Enlace: Criterio 20/2026

Concluye la DGOSS que "En definitiva, los coeficientes reductores a la edad de jubilación previstos en norma reglamentaria resultarán de aplicación siempre que las personas beneficiarias permanezcan en situación de alta o situación asimilada a la de alta hasta la fecha del hecho causante de la pensión de jubilación, con independencia de la actividad que desempeñen en dicha fecha y del régimen de la Seguridad Social en el que por razón de esta queden encuadradas".

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. SERVICIOS FERROVIARIOS. Resolución de 28 de septiembre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios. (BOE 08/10/2026)

ESTATAL. CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN. Resolución de 28 de septiembre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración. (BOE 08/10/2026)

ESTATAL. ESTACIONES DE SERVICIOS. Resolución de 28 de septiembre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio. (BOE 09/10/2026)

CATALUNYA. PERRUQUERIES I CENTRES D'ESTÈTICA. Resolució EMT/3477/2026, de 29 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball de perruqueries, centres d'estètica i bellesa de Catalunya (codi núm. 79002515012006). (DOGC 07/10/2026)

CATALUNYA. DESPATXOS. Resolució EMT/3393/2026, de 22 de setembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de la modificació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya (codi de conveni núm. 79000375011994). (DOGC 30/09/2026)

JAÉN. HOSTELERÍA. Convenio Colectivo para el sector de la Hostelería de la Provincia de Jaén 2026-2028. (BOPJ 06/10/2026)