

A continuación, compartimos el análisis de Gemma Fabregat, Of Counsel de Sagardoy, sobre tres sentencias recientes que tratan aspectos relevantes del derecho laboral. Este documento tiene como objetivo destacar los aspectos clave de cada resolución y ofrecer una visión clara de sus implicaciones prácticas:

- Diferenciación retributiva y enfermedad común en la prima por objetivos y permanencia.
- Delimitación de la cesión ilegal de trabajadores en contratos artísticas.
- Sucesión de empresa y reversión de arrendamiento de industria: alcance del Art. 44 ET.

DIFERENCIACIÓN RETRIBUTIVA Y ENFERMEDAD COMÚN EN LA PRIMA POR OBJETIVOS Y PERMANENCIA

STS 159/2026, de 12 de febrero

La STS 159/2026, de 12 de febrero, resuelve un recurso de casación en impugnación de convenio colectivo en el que se planteaban diversas cuestiones relativas a la regulación convencional, si bien el mayor interés de la sentencia se encuentra en el análisis de la prima por objetivos y permanencia y, en particular, en la incidencia de la incapacidad temporal por enfermedad común en su devengo tras la Ley 15/2022, de igualdad de trato y no discriminación (arts. 2.1 y 4).

El convenio colectivo a que se refiere la controversia regulaba una prima anual cuyo devengo exigía haber trabajado en la empresa entre tres y doce meses durante el año de referencia, previendo su percepción proporcional al tiempo efectivamente trabajado. A efectos de cómputo, se consideraban como tiempo de trabajo determinadas situaciones —permisos de nacimiento, riesgo durante el embarazo, lactancia, incapacidad temporal por accidente de trabajo y permisos retribuidos—, pero se

exclúían los periodos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común, salvo que no superaran treinta días naturales al año.

La cuestión jurídica consistía en determinar si esa exclusión constituía una diferencia de trato discriminatoria por razón de enfermedad a la luz de la Ley 15/2022. El TS parte de que, tras dicha norma, la enfermedad se configura como causa protegida de discriminación (art. 2.1), si bien recuerda que la incapacidad temporal sigue siendo una causa de suspensión del contrato de trabajo (arts. 45.1.c y 48 ET), lo que implica la exoneración de trabajar y de retribuir el trabajo, sustituyéndose el salario por la prestación de Seguridad Social en el marco del sistema de protección del art. 41 CE. La Ley 15/2022, por tanto, no altera la lógica estructural de la suspensión contractual.

Desde esa premisa, considera que no es contrario al principio de igualdad que determinados conceptos retributivos de devengo superior al mes se perciban proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado cuando el incentivo está vinculado al rendimiento individual o a la actividad efectiva. En este punto, la sentencia se sitúa en línea con la doctrina previa del TS sobre incentivos de asistencia o productividad y su compatibilidad con situaciones de suspensión contractual (entre otras, SSTS 815/2019, de 3 de diciembre; 793/2020, de 23 de septiembre; 40/2025, de 20 de enero; 23/2026, de 14 de enero).

Ahora bien, la sentencia introduce una distinción que resulta determinante. No es lo mismo la reducción proporcional del incentivo como consecuencia de la suspensión del contrato que la configuración del complemento como requisito de acceso condicionado a un determinado nivel de permanencia o asistencia. En este segundo caso, la exclusión de los periodos de incapacidad temporal puede convertirse en una pérdida directa del derecho vinculada al estado de salud, lo que sí resultaría discriminatorio por vulneración de los arts. 2 y 4 de la Ley 15/2022.

Aplicando este criterio al caso concreto, el TS declara nula la regulación convencional únicamente en la parte que excluía los periodos de incapacidad temporal por enfermedad común a efectos de alcanzar el mínimo de tres meses de permanencia necesario para acceder a la prima, al entender que en ese punto la enfermedad se convertía en un obstáculo para el acceso al derecho. Sin embargo, considera ajustado a derecho que, una vez devengada la prima, su cuantía se reduzca proporcionalmente en función del tiempo efectivamente trabajado, ya que esa consecuencia se integra en la lógica de la suspensión del contrato derivada de los arts. 45 y 48 ET.

La sentencia fija así un criterio de gran relevancia práctica tras la Ley 15/2022: la enfermedad no puede convertirse en un presupuesto impeditivo del acceso a un complemento retributivo, pero sí puede justificar la reducción proporcional de incentivos vinculados al tiempo efectivamente trabajado durante la suspensión del contrato. La clave no reside, por tanto, en la proporcionalidad del complemento, que se

considera lícita, sino en evitar que la enfermedad opere como causa de pérdida del derecho al incentivo.

DELIMITACIÓN DE LA CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES EN CONTRATAS ARTÍSTICAS

SSTS 181/2026, de 24 de febrero (rcud 542/2024), y 192/2026 (Pleno), de 25 de febrero

Las SSTS 181/2026, de 24 de febrero, y 192/2026, de 25 de febrero, dictada por el Pleno de la Sala de lo Social del TS, abordan la delimitación entre contrata lícita y cesión ilegal de trabajadores en el marco de la externalización de servicios artísticos, en relación con la prestación de servicios corales en el Teatro Real a través de la Asociación Intermezzo Programaciones Musicales, lo que permite al TS reiterar, sistematizar y reforzar su doctrina sobre la delimitación entre la contrata lícita del art. 42 ET y la cesión ilegal de trabajadores del art. 43 ET en un ámbito particularmente singular como es el de las actividades artísticas y escénicas.

Los litigios traen causa de demandas interpuestas por integrantes del Coro Intermezzo que venían prestando servicios conforme a las necesidades escénicas y musicales de la programación del Teatro Real, solicitando la declaración de cesión ilegal entre la Asociación Intermezzo Programaciones Musicales y la Fundación del Teatro Real. En ambos casos, las sentencias de instancia desestimaron las demandas, pero las correspondientes sentencias del TSJ de Madrid - 891/2023 de 30 de octubre y 363/2023, de 18 de abril, respectivamente- declararon la existencia de cesión ilegal y reconocieron a los trabajadores el derecho a integrarse como personal indefinido en la Fundación Teatro Real, lo que dio lugar a la interposición de recursos de casación para la unificación de doctrina por ambas entidades.

La cuestión jurídica se centra, por tanto, en determinar si Intermezzo actuaba como verdadera empresa contratista con organización empresarial propia o si, por el contrario, se limitaba a actuar como intermediaria en la puesta a disposición de trabajadores, lo que determinaría la existencia de cesión ilegal conforme al art. 43.2 ET en relación con el art. 42 ET.

El TS parte de su doctrina consolidada conforme a la cual existe cesión ilegal cuando el objeto del contrato de servicios se limita a una mera puesta a disposición de trabajadores o cuando la empresa cedente carece de organización propia o no ejerce

las funciones inherentes a su condición de empresario. Lo relevante no es, por tanto, la forma jurídica del contrato mercantil, sino la realidad de la organización empresarial y el ejercicio efectivo del poder de dirección, organización y control del trabajo, esto es, determinar quién actúa realmente como empresario en la relación laboral, doctrina reiterada, entre otras, en las SSTs de 11 de febrero de 2016, 12 de julio de 2017, 8 de septiembre de 2020, 29/2022 y 471/2022.

La Sala incorpora además de forma expresa la doctrina del TJUE sobre puesta a disposición de trabajadores, citando las sentencias *Martin Meat* (C-586/13), *Vicoplus* (C-307/09 a C-309/09), *Della Rocca* (C-290/12), *Sindicatul Familia Constanța* (C-147/17) y *Omnitel* (C-441/2023), recordando que la puesta a disposición de trabajadores implica la transferencia del poder de dirección a la empresa usuaria y que el grado de subordinación del trabajador debe apreciarse en cada caso concreto atendiendo al conjunto de circunstancias concurrentes, siendo necesario distinguir entre el ejercicio del poder empresarial sobre los trabajadores y el control del resultado del servicio contratado.

Partiendo de ese marco normativo y jurisprudencial, el TS analiza las circunstancias de la externalización de los servicios corales y concluye que *Intermezzo* no se limitaba a suministrar mano de obra, sino que actuaba como verdadera empresa contratista, poniendo en juego su propia organización empresarial y un saber hacer especializado en el ámbito musical. Las sentencias destacan que *Intermezzo* operaba en el mercado musical desde hacía años, prestaba servicios a diversas instituciones culturales, seleccionaba y contrataba a los cantantes, abonaba los salarios, gestionaba altas y bajas en Seguridad Social, controlaba horarios, gestionaba permisos y ausencias, ejercía el poder disciplinario, elaboraba el plan de prevención de riesgos y contaba con representación legal de los trabajadores, lo que evidencia la existencia de organización empresarial propia y la asunción del riesgo empresarial.

Asimismo, la empresa contratista aportaba medios organizativos propios y personal encargado de la coordinación del coro, restando el TS relevancia al hecho de que la actividad se desarrollara en el Teatro Real o que existiera supervisión artística por parte de la Fundación, señalando que dicha supervisión no constituye ejercicio de poder empresarial, sino un control de calidad artística del resultado final del espectáculo.

Las sentencias introducen además una consideración especialmente relevante desde la perspectiva de la descentralización productiva en el ámbito artístico, al señalar que en determinadas actividades, como las artísticas y escénicas, pueden existir espacios de interacción, coordinación técnica o dirección artística por parte de la empresa principal sin que ello implique necesariamente cesión ilegal, ya que la dirección artística del espectáculo no equivale a dirección laboral sobre los trabajadores. La clave no reside, por tanto, en la existencia de coordinación técnica o artística, sino en determinar si la empresa contratista mantiene la organización empresarial y el ejercicio de las facultades empresariales propias del empleador.

En consecuencia, el TS concluye en ambas resoluciones que el Teatro Real ejercía un control artístico sobre el resultado final del espectáculo, pero no asumía la dirección laboral ni la organización del trabajo de los trabajadores de Intermezzo, por lo que no concurren los elementos propios de la cesión ilegal de trabajadores del art. 43 ET, sino una contrata lícita en los términos del art. 42 ET.

La importancia de estas sentencias radica en que refuerzan una idea esencial en materia de descentralización productiva cual es que la delimitación entre contrata lícita y cesión ilegal no depende del lugar de prestación de servicios ni de la existencia de coordinación técnica o artística por parte de la empresa principal, sino de la existencia de organización empresarial propia, del ejercicio efectivo del poder de dirección y de la asunción del riesgo empresarial por parte de la contratista. La clave no está, por tanto, en quién dirige técnicamente la actividad o en dónde se presta el servicio, sino en quién actúa realmente como empresario en la relación laboral.

SUCESIÓN DE EMPRESA Y REVERSIÓN DE ARRENDAMIENTO DE INDUSTRIA: ALCANCE DEL ART. 44 ET

STS 156/2026, de 9 de febrero (rcud 734/2025)

La STS 156/2026, de 9 de febrero, aborda un supuesto de sucesión de empresa en el contexto de la finalización de un contrato de arrendamiento de industria hotelera y la reversión del complejo turístico al propietario, lo que permite al TS reiterar su doctrina sobre la aplicación del art. 44 ET en los supuestos de reversión de unidades productivas y, en particular, sobre si la recuperación por el propietario de un negocio arrendado constituye transmisión de empresa cuando lo que se recibe no es solo el inmueble, sino una unidad productiva en funcionamiento y susceptible de explotación inmediata.

El litigio trae causa del despido de una trabajadora que prestaba servicios como gobernanta en un complejo turístico explotado por la empresa arrendataria, discutiéndose si, tras la finalización del contrato de arrendamiento y la entrega del complejo hotelero completamente equipado a la propiedad, se había producido una sucesión empresarial que obligara al propietario a subrogarse en los contratos de trabajo conforme al art. 44 ET. La cuestión jurídica no se centra, por tanto, en la finalización del arrendamiento en sí misma, sino en determinar qué es exactamente lo que se transmite en el momento de la reversión: si un inmueble o una unidad productiva organizada.

El TS parte de su doctrina general sobre sucesión de empresa conforme al art. 44 ET, recordando que existe sucesión empresarial cuando se transmite una entidad

económica que mantiene su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados para el ejercicio de una actividad económica. En esta materia, la Sala recuerda que el elemento decisivo no es la mera sucesión en la actividad, sino la transmisión de los elementos patrimoniales necesarios para la continuidad de la actividad, debiendo valorarse la relevancia de los medios materiales no en términos cuantitativos, sino cualitativos, atendiendo a su necesidad para el funcionamiento de la actividad económica.

Asimismo, la sentencia recuerda la doctrina del TJUE sobre transmisión de empresas, conforme a la cual el criterio decisivo para apreciar la transmisión es la continuidad de la entidad económica y el mantenimiento de su identidad, debiendo valorarse el conjunto de circunstancias del caso y, en particular, la transmisión de activos materiales, la asunción de la plantilla, la continuidad de la actividad o la posibilidad de continuarla sin necesidad de nuevas inversiones relevantes.

Partiendo de ese marco doctrinal, el TS analiza la problemática específica de la finalización de un contrato de arrendamiento de industria y recuerda que el arrendamiento de empresa constituye, en realidad, una transmisión temporal de la titularidad empresarial, de modo que al finalizar el contrato el negocio puede revertir al arrendador con todos sus elementos productivos. La cuestión no es, por tanto, la finalización del arrendamiento, sino si con la reversión se transmite una entidad económica organizada que mantiene su identidad.

En el supuesto enjuiciado, se constata que, al finalizar el contrato de arrendamiento, el arrendatario devolvió al propietario no solo el inmueble, sino el complejo turístico completamente equipado, con mobiliario, instalaciones, equipamiento y suministros necesarios para la explotación hotelera, es decir, una unidad productiva susceptible de explotación inmediata. Lo relevante no es, por tanto, la transmisión del inmueble en sí misma, sino la transmisión del conjunto de elementos productivos incorporados al mismo y necesarios para el desarrollo de la actividad hotelera, lo que permite afirmar que lo transmitido fue una unidad productiva caracterizada esencialmente por su infraestructura material.

El TS subraya, además, que los contratos de trabajo no habían sido extinguidos en el momento de la reversión, sino que la propiedad se limitó a negarse a asumirlos, lo que no impide la aplicación del art. 44 ET, ya que la sucesión empresarial se produce en el momento de la transmisión de la unidad productiva con independencia de la voluntad del empresario adquirente de continuar o no la actividad. La propiedad que recupera la unidad productiva puede tener sus propios planes de negocio, incluso el cese de la actividad, pero no puede por ello eludir los mecanismos jurídicos previstos para la reestructuración laboral, de modo que, si dicha reestructuración no se ha producido antes de la transmisión, será el nuevo empresario quien deba abordarla conforme a los procedimientos legalmente previstos.

La sentencia concluye, por tanto, que la finalización del contrato de arrendamiento y la recuperación de la posesión por el propietario determinaron la existencia de sucesión de empresa en los términos del art. 44 ET, sin que lo impida el hecho de que el arrendador decidiera posteriormente no continuar la actividad. La clave no está en la continuidad empresarial posterior ni en la voluntad del nuevo titular, sino en la transmisión de la unidad productiva en funcionamiento. Lo determinante no es que el nuevo titular continúe la actividad, sino que podía continuarla porque lo que recibió no fue un inmueble, sino una empresa en funcionamiento.

AUTORA

Gemma Fabregat

Of Counsel de **Sagardoy**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social de la **Universitat de València**

