

A continuación, compartimos el análisis de Luis Pérez Capitán, 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:

- **La STS, Sala de lo Social, núm. 714/2026, de 15 de septiembre da una vuelta de tuerca a una cuestión que ha vuelto a estar de moda, vinculada a las actuaciones relacionadas con los denominados “falsos autónomos”:** el alcance de la excepción del art. 13 g) ET. La Sala explicita la necesidad de una interpretación restrictiva de este apartado, cerrando los supuestos en los que puede ser aplicada.
- **La STS núm. 696/2026, de 9 de septiembre vuelve a un tema de alto voltaje en el mundo de las relaciones laborales: las plataformas digitales de reparto.** Esta vez desde una perspectiva diferente. No está en juego la laboralidad de la relación, sino la determinación del verdadero empresario. La Sala considera que es lícita la subcontratación de la actividad de reparto con empresas que aporten la flota de conductores asalariados.
- **La STS, Sala de lo Social, núm. 757/2026, de 29 de septiembre se vuelca sobre una de las situaciones de mayor incomodidad para una sociedad moderna: la violencia de género y sus repercusiones en el mundo del trabajo.**

LOS REPARTIDORES AUTÓNOMOS EN EL PUNTO DE MIRA

1. Resumen ejecutivo

La STS, Sala de lo Social, núm. 714/2026, de 15 de septiembre da una vuelta de tuerca a una cuestión que ha vuelto a estar de moda, vinculada a las actuaciones relacionadas con los denominados “falsos autónomos”: el alcance de la excepción del art. 1 3 g) ET. La Sala explicita la necesidad de una interpretación restrictiva de este apartado, cerrando los supuestos en los que puede ser aplicada.

La excepción del art. 1. 3 g) ET, fruto de la reforma del año 1994, ha vuelto a la palestra jurídica después de una doctrina judicial que nos confirmó su interpretación y alcance en la segunda parte de la década de los 90. Enlaza la STS núm. 714/1996 con la STS núm. 331/2026, de 27 de marzo, de gran repercusión en el sector de transportes en carretera, en la cual se analiza la situación de las empresas subcontratadas que llevan el trabajo mediante repartidores que tienen contratados como trabajadores por cuenta ajena que ya manifestó “está configurado como una excepción a la aplicación del artículo 1.1 y como tal norma de excepción debe ser interpretada restrictivamente sin ser aplicada a supuestos ni en momentos distintos de los comprendidos expresamente en esa norma (artículo 4.2 del Código Civil), quedando por ello limitada su aplicación al supuesto previsto por el legislador, que es la diferencia entre el contrato de trabajo y el contrato de transporte de mercancías.”

2. Supuesto de hecho

Un trabajador autónomo propietario de un vehículo demanda por despido ante la extinción de su relación aparentemente mercantil con la empresa en la que prestaba servicios de transporte de mercancías -explosivos- esencialmente en el propio recinto empresarial -al menos el 95% del tráfico según los hechos probados-. La Sala de lo Social confirma la sentencia del TSJ recurrida al considerar la existencia de relación laboral puesto que el art. 1 3 g) no ampara la exclusión del contrato de trabajo de la actividad realizada por vehículos destinados a transportes privados y con un peso inferior al de 3.5 Tm de MMA.

3. La doctrina de la Sala

La STS núm. 714/2026 parte de una la interpretación restrictiva del art. 1 3 g) ET ya anunciada por la resolución núm. 331/2026, por lo cual concluye que en el supuesto de vehículos destinados a “transportes privados complementarios”, como lo es el dedicado a transporte en el seno del recinto de una empresa, no estamos ante “vehículos comerciales de servicio público”, más aún si el peso del vehículo no alcanza el umbral reseñado anteriormente. En esos supuestos, quiebra la aplicación del art. 1 3 g) y vuelven

a jugar las reglas de dependencia y ajenidad del art. 1.1 ET y, con ellas, la teorización sobre los indicios. Son estas las que nos determinarán si nos encontramos o no ante una relación laboral, como sí acaece en este supuesto: “al concurrir todos los elementos definitorios de la relación laboral (sujeción a jornada, horario turnos, sometimiento a la facultad directiva empresarial y salario fijado por unidad de tiempo), la aportación del vehículo por el trabajador no alcanza la relevancia suficiente para excluir la calificación de la relación como laboral”.

Un nuevo paso en el cerco a la excepción del art. 1 3 g) ET y a la reconsideración de este apartado.

VUELTA A LAS PLATAFORMAS DIGITALES

1. Resumen ejecutivo

La STS núm. 696/2026, de 9 de septiembre vuelve a un tema de alto voltaje en el mundo de las relaciones laborales: las plataformas digitales de reparto. Esta vez desde una perspectiva diferente. No está en juego la laboralidad de la relación, sino la determinación del verdadero empresario. La Sala considera que es lícita la subcontratación de la actividad de reparto con empresas que aporten la flota de conductores asalariados.

La presencia de las plataformas digitales en el mundo laboral ha supuesto una verdadera revolución, motivando confrontaciones y disparidades judiciales e importantes cambios normativos. En este supuesto, nos encontramos ante un caso del máximo interés. La aplicación o no de la cesión ilegal de trabajadores a la relación entre la plataforma digital y las empresas que articulan y llevan a cabo el reparto de la mercancía para ésta.

2. Supuesto de hecho

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social afirma la existencia de cesión ilegal de trabajadores y practica la correspondiente actuación sancionadora en el supuesto de personas trabajadoras al servicio de una de las empresas que llevan a cabo el reparto y entrega para una plataforma digital. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña desestima la consideración de cesión ilegal, recurriéndose tal decisión al considerarse que la plataforma digital es “el empresario real de los trabajadores de la empresa FLEET, ya que conserva las facultades de dirección empresarial, tiene la capacidad de organizar la actividad que ha contratado e indica de manera precisa cómo quiere que se ejecute ese trabajo realizado por los repartidores de la empresa FLEET.”

3. La doctrina de la Sala

En este caso, a diferencia de la ya comentada, núm. 548/2026, de 16 de junio, en la que se exponía la doctrina consolidada sobre la cesión, el TS se ciñe a la consideración de existencia de o no de esta figura, advirtiendo que “en materia de cesión ilegal, es obligado estar a las concretas circunstancias de cada supuesto.” - SSTs 560/2024, de 17 de abril (rcud 381/2020), y 181/2026, de 24 de febrero (rcud 542/2022)”. La Sala asume los pronunciamientos de la sentencia recurrida al rechazar el recurso: “es F la que dota a su personal de ordenadores, impresoras, (...), en cuanto a los dispositivos móviles en un periodo los repartidores usaban sus propios móviles, y en otro periodo, ha sido F la que los proporciona, lo mismo sucede con los vehículos que utilizan los repartidores; (...), J nunca ha proporcionado dicho material». la subcontratista F «asume riesgo empresarial.» - «ninguna constancia existe de que la empresa J, intervenga en la selección y contratación de los Jefes de Tráfico y repartidores, ni que adopte decisiones en relación a los mismos a efectos de descansos, vacaciones, turnos de trabajo, régimen disciplinario, etc.” Sin que la intervención de J en ciertos aspectos –“acceso a determinados datos, la ropa que llevan los repartidores, etc.)” no se deba sino “«los aspectos de coordinación y control de la calidad y eficiencia del servicio prestado por la empresa subcontratada Fleet» o -en el caso de la ropa- a un contrato de servicios de marketing y publicidad suscrito por las dos mercantiles por el que la principal abona.”

Sentencia plena de sentido común y sencilla, ceñida al caso concreto y en la cual no podemos aspirar a obtener importantes reflexiones doctrinales.

LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y SU REPERCUSIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

1. Resumen ejecutivo

La STS, Sala de lo Social, núm. 757/2026, de 29 de septiembre se vuelca sobre una de las situaciones de mayor incomodidad para una sociedad moderna: la violencia de género y sus repercusiones en el mundo del trabajo.

¿Afecta la violencia de género en el ámbito extralaboral a las relaciones laborales? La contestación de la STS núm. 757/2026 es afirmativa. Ante una situación denunciada penalmente de violencia de género se enjuicia la nulidad del despido disciplinario considerado improcedente “El objeto de debate (...) , consiste en determinar si para que se produzca la inversión de la carga de la prueba tras invocarse la vulneración de derechos fundamentales por discriminación, es suficiente con que la mujer trabajadora tenga la condición de víctima de violencia de género, fuera del caso en que la misma haya presentado en tal condición reclamaciones internas o judiciales frente a su empleadora.”

2. Supuesto de hecho

La trabajadora había impetrado la nulidad de su despido frente a las resoluciones contrarias del tribunal de instancia y suplicación, advirtiéndose como hecho probado por la Sala que “el administrador mancomunado de la empresa empleadora tenía conocimiento de la existencia del procedimiento penal, por cuanto había sido citado como testigo de la causa penal el día 2 de abril de 2024. Siendo despedida la trabajadora el día 9 de abril de 2024, con efectos desde la fecha, por disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado, manifestando expresamente la trabajadora no estar incurso en ningún proceso de baja médica.” No obstante, la trabajadora permaneció de baja médica desde el día 5 al 23 de febrero por efecto de la situación sufrida.

3. La doctrina de la Sala

La STS núm. 757/2026 no interpreta la violencia de género como un caso análogo a la nulidad ex apartados a), b) y c) del art. 55.5 ET “nulidad objetiva (...) distinta de la nulidad por causa de discriminación (...) y que actúa (...) al margen de que existan o no indicios de tratamiento discriminatorio o, incluso, de que concurra o no un móvil de discriminación.” (...), “el hecho de que una mujer haya sido o esté siendo víctima de violencia de género, no se contempla por sí solo en el art. 55.5 del ET como un factor susceptible de provocar una calificación de nulidad de manera objetiva, tal como se prevé en las letras a/, b/ y c/ de dicho precepto, y ello tanto si tal situación se considera de manera autónoma, como si se reconduce a un tipo de discriminación específica por razón de sexo. Por el contrario, para que tal factor pueda incidir en la calificación del

despido, es necesario que la trabajadora haya intentado hacer valer derechos laborales en función de su condición de víctima de violencia de género, ya sea en el estricto ámbito de la organización empresarial, ya ante los órganos judiciales” No existiendo la automaticidad que existen en situaciones como la del embarazo es necesario que “además de ser conocida por la empresa, debe venir acompañada de otras circunstancias concomitantes de las que pueda derivarse la sospecha de que la empresa percibe la situación de la interesada como una fuente potencial de "molestias" o "problemas", todo ello, como es lógico, desde la particular perspectiva empresarial.”

Y, en este supuesto, la acumulación de indicios -la situación de baja, la declaración del administrador como testigo en el proceso penal, la inexistencia de carga probatoria de la falta de rendimiento, y la cercanía entre la testifical del administrador y el despido- muestran un “panorama indiciario” revelador de que la empresa ha adoptado la decisión extintiva “asociada a la trabajadora accionante en su condición de mujer, en cuanto la misma ha sido objeto de violencia de género”, declarando la Sala de la nulidad del despido acordado, valorando los daños sufridos en concepto de indemnización en 10.000 euros.

Una interesante resolución que nos muestra la mezcolanza entre la vida privada y la relación laboral en situaciones tan complejas como las de la violencia de género.

AUTOR

Luis Pérez Capitán

Of Counsel de **Sagardoy**

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

