

TRIBUNAL SUPREMO

TS. Aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de 50 o más años en empresas con beneficios. Si se cumplen los requisitos legales no cabe dejar sin efecto la liquidación por consideraciones no previstas en la norma

Silver Sanz, SA. Recurso contra la liquidación por el SEPE de la aportación al Tesoro Público de las empresas de más de 100 trabajadores con beneficios en los ejercicios anteriores que practiquen despidos colectivos que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad.

En el caso analizado, el Tribunal Superior de Justicia estimó la demanda de la empresa y dejó sin efecto la liquidación (278.704,41 euros) ya que, pese a tramitarse correctamente el procedimiento, cumplirse los requisitos legales para el devengo de la aportación y no discutirse su cuantificación, consideró que por la situación ulterior de la empresa y las circunstancias del despido colectivo la indicada aportación no cumplía la finalidad querida por el legislador. Así, acudió al criterio hermenéutico del artículo 3.1 del Código Civil para señalar que la finalidad de la norma es la contención del gasto público en prestaciones por desempleo, desincentivando la inclusión en los despidos colectivos de trabajadores mayores de 50 años cuando la empresa tiene beneficios. Dice la sentencia que en este caso el despido colectivo se produjo por el cierre de una línea de venta al perder la exclusiva de distribución, siendo una decisión razonable de gestión empresarial y no existió una intención de desprenderse de las personas de mayor edad con finalidad de ahorrar gastos, considerando acreditado que el pago de las liquidaciones reclamadas, dada la actual situación económica negativa de la empresa (con pérdidas desde 2018) comportaría su quiebra, lo que produciría la paradoja de generar un mayor gasto en prestaciones por desempleo, lo que sería contrario al espíritu de la norma. Debe casarse la sentencia puesto que nos encontramos ante una figura parafiscal y no sancionadora, de manera que, si se cumplen los requisitos legales definitorios del hecho imponible y no se cuestiona el cálculo de la aportación, no cabe dejar sin efecto la misma por consideraciones no previstas en la norma. En caso de haber apreciado alguna posible causa de inconstitucionalidad, que la empresa tampoco alega, el Tribunal Superior debería haber planteado cuestión de inconstitucionalidad, lo que no hizo. Tampoco se aprecian motivos para que el Tribunal Supremo eleve tal cuestión. (*Vid.* STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 14 de junio de 2023, rec. núm. 15/2023, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 12 de noviembre de 2025, rec. núm. 52/2024)

TS. Función pública. Trabajadores con jornadas especiales. Interpretación del concepto «semanas completas» para disfrute del permiso no obligatorio del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento o cuidado de hijo

Función pública. Trabajadores con jornadas especiales. Policía local. Interpretación del concepto «semanas completas» para disfrute del permiso no obligatorio del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento o cuidado de hijo. Solicitud de disfrute interrumpido del permiso en semanas naturales (de lunes a domingo).

Las jornadas especiales son una excepción regulada a la jornada ordinaria, que tienen la finalidad de asegurar la continuidad del servicio público, especialmente en sectores donde no puede interrumpirse su prestación, como son los casos del personal sanitario, de los bomberos o de los cuerpos policiales. Las características principales de las jornadas especiales es que se articulan a través de un sistema de turnos o guardias, en función de las necesidades del servicio, lo que determina que la distribución del tiempo de trabajo y los descansos sean irregulares. En este contexto de distribución irregular del descanso en semanas sucesivas, la previsión del disfrute del permiso por nacimiento o cuidado del menor por «semanas completas» puede presentar controversia en su aplicación cuando, como en este caso, no existe norma de desarrollo, convenio, pacto o acuerdo que regule el disfrute del permiso en casos de jornadas especiales. Así, la jornada tiene una determinada duración semanal de tiempo de trabajo efectivo, que se promedia en cómputo anual, lo cual es aplicable tanto a la jornada ordinaria como a las jornadas especiales. Trasladando este criterio al caso del permiso por nacimiento y cuidado del menor en términos iguales para ambos regímenes de jornada, la duración del permiso interrumpido por semanas completas, previsto en el artículo 49 c) del TREBEP, se corresponde con el periodo natural en el caso de jornada ordinaria, pero no así en el de las jornadas especiales, donde debe aplicarse el equivalente a la jornada ordinaria correspondiente a las semanas de disfrute interrumpido, lo cual puede determinar un periodo natural distinto por la distribución irregular de los descansos semanales, y ello con el fin de ajustar el periodo natural de disfrute al tiempo de trabajo efectivo del que se exime al funcionario o funcionaria, así como para preservar la igualdad entre todos los funcionarios. En consecuencia, el concepto de «semana completa» debe ponerse en relación con la correspondiente jornada semanal que se desempeña, que es de lo que en definitiva se exime al funcionario o funcionaria que disfruta del permiso. En el caso de jornada ordinaria, la semana completa es la semana natural, pero no así necesariamente en el caso de las jornadas especiales, puesto que la irregularidad en la distribución del trabajo y descanso debe tener su correspondiente reflejo también en el permiso que se solicita, a fin de ajustar la semana completa al estándar de la jornada semanal. Debe advertirse aquí que el disfrute reglado de los periodos de permiso, como es el caso de las 6 semanas posteriores al nacimiento, tiene un cierto componente de aleatoriedad en cuanto al tiempo de trabajo efectivo, singularmente en el caso de jornadas especiales. Sin embargo, ello no es óbice a que deba realizarse una aplicación igual en el periodo de disfrute interrumpido, dado el amplio margen de elección del que disfruta el funcionario o funcionaria, el cual puede dar lugar a periodos de disfrute considerablemente prolongados, especialmente como en el caso, en que el permiso se pretende disfrutar en periodos cortos, singularmente en el mínimo de una semana donde se pueden acumular hasta 7 jornadas de trabajo sin descanso; lo cual se produjo en el caso aquí examinado, donde el demandante había disfrutado anteriormente 3 permisos en semanas de turnos de 7 días laborables sin descanso. También debe advertirse que esta interpretación puede verse matizada en determinados casos, en función del desarrollo normativo o de los acuerdos o pactos aplicables, o de las circunstancias del caso, puesto que existe cierto margen de

discrecionalidad para llegar a soluciones aplicativas distintas en función del caso concreto para preservar la finalidad de conciliación que tiene el permiso. Por todo ello, debe declararse que el concepto «semanas completas» recogido en el artículo 49 c) del TREBEP, en relación con el disfrute del permiso no obligatorio del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, y en función de las circunstancias particulares, puede resultar condicionado en su cómputo en el caso de que la persona solicitante esté desempeñando la jornada en régimen especial, con distribución irregular del tiempo de descanso, mediante la aplicación de una regla de proporcionalidad con referencia a la jornada semanal ordinaria, para garantizar la equivalencia del tiempo de trabajo efectivo eximido y el disfrute igual entre los diferentes regímenes de trabajo.

(STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 13 de octubre de 2025, rec. núm. 3548/2024)

TS. El principio de oficialidad quiebra cuando se discute la etiología de las dolencias de las que deriva la IT y el trabajador debe presentar una solicitud de determinación de la contingencia

Incapacidad temporal (IT). Determinación de la fecha en la que deben fijarse los efectos económicos cuando la prestación es reconocida en vía administrativa como derivada enfermedad común y calificada como derivada de accidente de trabajo en el proceso judicial.

Los efectos económicos de las prestaciones de Seguridad Social se generan en la fecha del hecho causante, si la solicitud se ha presentado en los 3 meses siguientes y con esa misma retroacción máxima desde la solicitud que se haya cursado una vez transcurrido tal plazo. A estos efectos, la singularidad de la prestación de IT reside en que se halla protegida por el principio de automaticidad y regida por el principio de oficialidad, lo que hace innecesaria la expresa presentación de una solicitud para generar el derecho a su percepción. De esta forma, la entidad gestora o colaboradora encargada de su gestión, no puede alegar prescripción ni aplicar la retroactividad previstas en el artículo 53 de la LGSS, puesto que debe abonarla desde que tenga conocimiento de su existencia. Solo puede ser apreciada la caducidad del artículo 54.2 cuando el beneficiario hubiera dejado transcurrir más de 1 año sin reclamar el abono de la cantidad correspondiente a la mensualidad de que se trate a partir del momento en que se produjo la baja en cuanto hecho causante de la prestación. Por tanto, no resulta aplicable la previsión del artículo 53.1 de la LGSS que, con carácter general, limita a los 3 meses anteriores a la fecha de la solicitud los efectos económicos de las prestaciones de Seguridad Social. Esta regla quiebra cuando se discute la etiología de las dolencias de las que deriva la IT, y el trabajador debe presentar una solicitud de determinación de contingencia para discutir la calificación de enfermedad común atribuida por la entidad gestora. Así, el procedimiento para la determinación de la contingencia causante de los procesos de IT se podrá iniciar a partir de la fecha de emisión del parte de baja médica, de oficio por parte de la propia entidad gestora o a instancia del trabajador o de la Mutua, mediante la presentación de una solicitud que deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para poder determinar la

contingencia, incluidos, en su caso, los informes y pruebas médicas realizados. De este modo, el principio de oficialidad tiene sentido aplicarlo a las prestaciones derivadas de enfermedad común en trabajadores por cuenta ajena, puesto que ellos no tienen obligación alguna de colaborar documentalmente en la gestión de la contingencia, pero no es eso lo que sucede cuando el trabajador sostiene que la IT trae causa de contingencias profesionales que no le han sido reconocidas por la entidad gestora o colaboradora, y cuestiona su calificación como derivada de enfermedad común, puesto que en esos casos se ve abocado a presentar una solicitud en tal sentido, y a la aportación de toda la prueba necesaria para acreditar los elementos de juicio controvertidos que acrediten la naturaleza profesional de las dolencias. Todo ello lleva a que no pueda aplicarse el principio de oficialidad a las prestaciones económicas de IT derivadas de accidente de trabajo, cuando las circunstancias del caso determinen que el trabajador tiene obligación de colaborar documentalmente en la gestión de la contingencia y, por tanto, formular la solicitud a la que se refiere el artículo 53 de la LGSS, por ser la interpretación que resulta más adecuada a la finalidad perseguida por el precepto. En el caso analizado, la actora solicitó la determinación de contingencia habiendo transcurrido el plazo de 3 meses desde el hecho causante, lo que obliga a limitar los efectos económicos derivados del reconocimiento de esta pretensión a los 3 meses anteriores a la fecha de dicha solicitud. **Voto particular.** (Vid. STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 22 de febrero de 2024, casada y anulada parcialmente por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 24 de noviembre de 2025, rec. núm. 2433/2024)

TS. Funcionarios que pueden pasar a segunda actividad. Esta circunstancia no debe impedir el acceso a la IPT para la profesión habitual si las limitaciones físicas impiden el desempeño de las funciones ordinarias del cuerpo

Incapacidad permanente total (IPT). Mossos d'Esquadra. Determinación de si deben tenerse en cuenta todas las funciones que puede llegar a realizar en tal condición (incluyendo las de segunda actividad) o si, por el contrario, la valoración ha de limitarse a la posibilidad de desempeñar las funciones esenciales de un funcionario de policía, aun cuando el beneficiario mantenga capacidad residual para tareas administrativas.

En el caso analizado, no constando que previamente al hecho causante de la IPT el beneficiario hubiera solicitado o visto reconocida la situación de segunda actividad y resultando que por sus dolencias sobrevenidas había perdido la capacidad física para el desempeño de las funciones ordinarias de un funcionario de policía, que son las que constituyen el núcleo esencial de la profesión, la mera posibilidad legal de una reasignación a través de la situación de segunda actividad no puede impedir el reconocimiento de la IPT. Para la resolución del caso hay que traer a colación la STJUE de 8 de enero de 2024, asunto C-631/22, Ca Na Negreta, en la que dice que es contrario al artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE la extinción automática del contrato de trabajo por incapacidad permanente debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, estando obligado el empresario, con carácter previo, a introducir ajustes razonables que permitan el mantenimiento del empleo. Para adaptar nuestra legislación a ese pronunciamiento del Tribunal de Justicia

europeo se aprobó la Ley 2/2025, de 29 de abril, que modificó el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores para permitir que el trabajador que desee continuar su prestación de servicios pese a su declaración de incapacidad permanente pueda requerir del empresario la introducción de «ajustes razonables» en su trabajo, de manera que si los mismos resultan posibles y exigibles el contrato no se extingue y, por tanto, según la modificación que igualmente introduce la ley en el artículo 174.5 de la LGSS, la prestación de incapacidad permanente queda suspendida durante el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones u otro que resulte incompatible. Se ha introducido así un derecho de opción entre prestación de incapacidad permanente o mantenimiento del trabajo que solamente ha quedado regulado para el caso de los trabajadores por cuenta ajena (de empleadores públicos o privados), sin previsión alguna específica para el caso de los funcionarios y empleados de derecho administrativo, de manera que, pese a que puedan encontrarse encuadrados en el sistema de Seguridad Social y dentro del Régimen General, no se han modificado de manera análoga los artículos 63 c) y 67.1 c) del Estatuto Básico del Empleado Público (RDLeg. 5/2015, de 30 de octubre). Sin embargo, en el caso concreto de los cuerpos que tienen una regulación legal de la situación de «segunda actividad», como es el caso que nos ocupa, la interpretación que acogemos permite aplicar la doctrina del Tribunal de Justicia europeo en su sentencia referida, considerando que la situación de segunda actividad obedece en definitiva a un mandato de ajustes razonables que se configura como optativo para el beneficiario afectado por la pérdida de capacidad sobrevenida. Esa naturaleza optativa de la prestación de incapacidad permanente frente a la conservación del empleo mediante ajustes razonables es la que lleva a considerar que la posibilidad de que se realicen tales ajustes (en este caso mediante la situación de segunda actividad) no puede elevarse en obstáculo para reconocer la pensión de incapacidad permanente.

(STS, Sala de lo Social, de 18 de noviembre de 2025, rec. núm. 1783/2024)

TS. A efectos de causar la prestación por desempleo, no puede aplicarse la doctrina del paréntesis para evitar el periodo no cotizado durante una excedencia voluntaria compensada que se genera en el seno de un ERE

Banco de Santander. Trabajadora en excedencia voluntaria compensada generada en el seno de un ERE que es despedida a su término. Prestación por desempleo reconocida con duración inferior a la deseada al no existir cotizaciones en dicho periodo. Solicitud de aplicación de la doctrina del paréntesis. Improcedencia.

En el caso analizado, la sentencia dictada en suplicación estimó que la situación considerada podía asimilarse a una excedencia forzosa, precisamente por responder a un acuerdo en el seno de un ERE, y por tener previsto un derecho de reingreso automático, situación que se pretende relacionar de algún modo con un *animus laborandi*, dando además con ello por sentado que, de tal asimilación, resultaría la posibilidad de aplicar la teoría del paréntesis. Sin embargo, tal argumento no parece convincente, y ello básicamente por dos razones. Primero porque en el acuerdo adoptado en el seno del ERE que ha servido de base a la configuración de la excedencia voluntaria considerada, no se ha pactado la suspensión de la relación laboral. Tampoco la reserva de puesto de trabajo, sino un derecho a la reincorporación

automática al centro de trabajo que le sería comunicado por el Banco empleador en función de las posibilidades y necesidades organizativas del momento, lo cual es distinto. Por otro lado, es igualmente claro que, por más que la indicada excedencia se estableciera en el marco de un ERE, con la amenaza subyacente que ello siempre implica en cuanto a la potencial aplicación de otro tipo de medidas, lo verdaderamente esencial es que la persona trabajadora opta libremente por la indicada medida, y lo hace además sin que exista ninguna incompatibilidad para el desarrollo del trabajo que se viene desempeñando, como ocurre en las excedencias forzosas propiamente dichas, ni para otro cualquiera que quisiera buscarse durante el periodo de excedencia, excepto en el sector bancario, como se preveía en el régimen de la excedencia voluntaria previsto en el acuerdo colectivo en cuestión. Se trata, por tanto, y en efecto, de una excedencia mejorada, hasta el punto de preverse el abono de 15.000 euros anuales y el ya indicado derecho de reingreso, pero que no pierde las notas que la configuran como una excedencia voluntaria, esto es, por la que se ha optado por la voluntad y a conveniencia de la persona trabajadora. De cuanto antecede, no puede objetivarse ninguna circunstancia que pueda justificar la aplicación al caso de la doctrina del paréntesis, pues la interesada no ha mostrado disposición alguna para trabajar, ni ha constado por ello como demandante de empleo, ni tampoco se aprecia la existencia de ninguna situación extraordinaria personal, familiar o social, que pudiera calificarse a tales efectos como impeditiva o al menos condicionante de la disponibilidad laboral, por constituir un infortunio valorable. En segundo lugar, no puede darse por sentado que, de asimilar la excedencia voluntaria considerada a una forzosa, le sería de aplicación la teoría del paréntesis sin más. No hay que olvidar que la excedencia forzosa lo es, no porque se le imponga a la persona trabajadora (salvo, por supuesto, en el caso del cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal), ya que ningún nombramiento o designación puede realizarse sin su voluntad, sino porque, una vez producido el nombramiento, se genera una incompatibilidad ante la que la normativa aplicable ha optado, ahora sí, por imponer forzosamente la suspensión de la relación laboral, a la que se asocia la reserva del puesto de trabajo con la finalidad tuitiva basada en un interés público. Por otra parte, la excedencia forzosa no genera *per se* derecho a la posterior prestación por desempleo, sino que la protección por tal contingencia se asocia solo a algunos cargos públicos, los expresamente mencionados en el artículo 264.1 e) y f) de la LGSS, quedando el resto sin la cobertura en cuestión. De este modo, las personas beneficiarias de la prestación por desempleo al amparo de las letras citadas podrán generar la misma de acuerdo con las reglas generales, lo cual incluye la aplicación de la doctrina del paréntesis cuando ello proceda. Y, con respecto al resto de cargos públicos, como por ejemplo, miembros de los órganos legislativos del Estado y de las comunidades autónomas, que no se incluyen en aquella protección, habría de estarse a la particular situación de cada caso, que incluiría, entre otros aspectos, la valoración del tiempo transcurrido desde el fin de la previa ocupación profesional, o la protección y compensaciones previstas para después del cese en cada Cámara, considerando que la Orden de 13 de octubre de 2003, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social, al que suele acudir en los casos mencionados, no incluye en su ámbito la protección por desempleo. De esta forma, ni siquiera la calificación de la excedencia considerada como forzosa o asimilada a la forzosa, rechazada en el caso, hubiera habilitado por sí sola la aplicación de la doctrina del paréntesis.

(STS, Sala de lo Social, de 13 de noviembre de 2025, rec. núm. 792/2024)

TS. Contrato fijo discontinuo. Antigüedad: no se aplica el efecto preclusivo del art. 400.2 de la LEC, frente a una demanda que precede a otra, cuando en la segunda se pretende reclamar los derechos que otorga el ATJUE de 15-10-2019 (C-439/18 y C-472/19)

Contrato fijo discontinuo. Efecto preclusivo del artículo 400.2 de la LEC. Determinación si existe entre la primera demanda presentada por el actor el 28 de febrero de 2018, en la que reclamaba que, a efectos de antigüedad, se computaran todos los días efectivos trabajados con independencia de las horas trabajadas cada día, y su demanda posterior de 2021, tras el ATJUE 15 de octubre de 2019 (C-439/18 y C-472/19) y la STS 790/2019, de 1 de noviembre (rec. núm. 2309/2017), en la que solicita que se computen no solo los días efectivamente trabajados, sino toda la duración de la relación laboral.

La preclusión de la alegación de hechos y fundamentos jurídicos regulada en el artículo 400.2 de la LEC quiere evitar que, si se formula una primera demanda y se dicta una sentencia desestimatoria firme, el actor pueda interponer posteriormente una segunda demanda contra el mismo demandado con la misma pretensión, pero invocando una causa de pedir distinta. Es decir, no puede admitirse que la misma parte procesal reclame lo mismo, pero con base en hechos o fundamentos de derecho diferentes que la parte demandante pudo y debió haber alegado en el primer pleito. Si ello fuera posible, la cosa juzgada quedaría desvirtuada por la interposición de sucesivas demandas entre las mismas partes con la misma pretensión, pero en las que se alteraría la causa de pedir. Debe subrayarse que la preclusión de la alegación de hechos y fundamentos jurídicos del artículo 400.2 de la LEC se proyecta únicamente sobre la misma pretensión o sobre volver a reclamar lo mismo. En efecto, para evitar que la misma pretensión se fundamente en diferentes causas de pedir formuladas en sucesivas demandas, la cosa juzgada preclusiva abarca lo deducido y lo deducible: todos los hechos y fundamentos jurídicos que el actor pudo y debió alegar en el primer pleito. En el caso analizado, se trataba de dos pretensiones distintas. En la demanda de 2018 se solicitaba que se computaran todos los días efectivos de prestación de servicios, con independencia de las horas trabajadas cada día. Y en la de 2022 se solicitaba que se computara toda la duración de la relación laboral y no únicamente los periodos de prestación efectiva de servicios. No puede reprocharse al actor que en su demanda de 2018 no pidiera lo que luego pidió en 2021, ya que en aquella fecha existía una consolidada doctrina que aceptaba plenamente que, a efectos del cómputo de la antigüedad en el caso de los fijos discontinuos, se computara solo la prestación efectiva de servicios y no todo el tiempo de duración de la relación laboral. Siendo precisamente, tras el ATJUE de 15 de octubre de 2019 (C-439/18 y 472/18), cuando esta Sala IV llegó a la conclusión de que debía modificar la doctrina acerca de la forma de computar la antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos. En este contexto, es solo tras el ATJUE de 15 de octubre de 2019 (C-439/18 y C-472/19) y la STS 790/2019 cuando se interpone una demanda que hasta entonces parecía que no podría prosperar. Si se quiere decir así, aquel auto y esta sentencia podrían llegar a considerarse como «hechos nuevos o de nueva noticia» a los que se refiere el párrafo segundo del artículo 400.1 de la LEC.

Como viene señalando de forma reiterada la Sala, solamente las circunstancias ulteriores, que no pudieron ser alegadas en el anterior proceso, permiten válidamente fundar en ellas una nueva acción judicial, cuando constituyan un objeto procesal distinto, sin que le alcancen los efectos de la cosa juzgada, ni la preclusión de alegaciones del artículo 400.2 de la LEC. Bien puede considerarse que el ATJUE 15 de octubre de 2019 (C-439/18 y C-472/19) y la STS 790/2019, de 1 de noviembre (rec. núm. 2309/2017), son esas «circunstancias ulteriores, que no pudieron ser alegadas en el anterior proceso. Por lo demás, como se sabe, el ATJUE de 15 de octubre de 2019 y la STS 790/2019 están en el origen de la redacción vigente del artículo 16.6 del ET que establece que «las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados».

(STS, Sala de lo Social, de 13 de noviembre de 2025, rec. núm. 2808/2024)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

TSJ. Son acreedoras de una incapacidad permanente absoluta las personas que se ven obligadas a utilizar una bolsa de urostomía, al interferir su mantenimiento continuo en el rendimiento de cualquier profesión

Incapacidad permanente absoluta. Camarera de pisos. Necesidad de utilizar una bolsa de urostomía.

Las personas que se ven obligadas a utilizar una bolsa de urostomía tienen que estar siempre pendientes de ella, lo que implica molestias, incomodidades, acudir en alguna ocasión al baño, proceder a su vaciado, etc., situación que se considera incompatible con el ejercicio de una profesión. Portar una bolsa, ya sea de colostomía o de urostomía, incapacita a cualquier trabajador para realizar actividades físicas, aún mínimas y, en especial, las que supongan prensa abdominal. Pero no solo para realizar actividades a la intemperie o en determinadas condiciones ambientales o, únicamente para realizar actividades alejadas de servicios higiénicos en condiciones adecuadas para el manejo de la bolsa y que permitan esa pérdida de tiempo, sino que, dadas todas esas limitaciones y alguna más que se podría reseñar, incapacita física y psíquicamente a cualquier trabajador para asumir con sometimiento a horarios fijos y a rendimientos predeterminados una actividad en régimen de plena profesionalidad bajo la dependencia de tercero empleador. Las importantes secuelas que presenta la actora suponen la necesidad de contar con un espacio con razonable higiene en la que proceder al cambio de la bolsa. Es una situación que es incompatible «con la práctica regular, en condiciones normales de dignidad y rendimiento, de cualesquiera otros quehaceres laborales diversos e integrados por la ejecución de tareas sedentarias». Específicamente y en relación con las de urostomía, el mantenimiento continuo que requieren estas bolsas, sin duda, intercorre con la atención y cuidado, así como con el rendimiento propio de cualquier profesión, por liviana o sencilla que sea.

(STSJ de Cantabria, Sala de lo Social, de 30 de julio de 2025, rec. núm. 571/2025)

TSJ. Reintegro de gastos médicos. Cuando no todo está perdido: el caso de los pacientes que necesitan un trasplante y son rechazados como candidatos por la sanidad pública

Reintegro de gastos médicos. Urgencia vital. Paciente que acude a la medicina privada al considerar el Sistema Nacional de Salud que no cumplía los criterios para la inclusión en la lista de espera de un trasplante hepático.

En el caso analizado el actor, diagnosticado de cirrosis y carcinoma hepáticos, fue rechazado como candidato a trasplante de hígado por el equipo de trasplantes del Hospital Universitario la Fe, siendo trasplantado con éxito el 8 de noviembre de 2017 en la clínica Universitaria de Navarra, ascendiendo los gastos a 114.746 euros. También consta que la sanidad pública rechazó el trasplante debido a lo avanzado de su edad, porque consideraba que no iba a ser útil para prolongar su vida libre de enfermedad, pero que si no era trasplantado se acortaban significativamente sus expectativas para seguir viviendo, incrementándose su posibilidad de morir en los meses siguientes. Como fue la propia sanidad pública la que excluyó al demandante de sus servicios de salud, descartando el trasplante hepático, que era el único tratamiento posible en su estado, no puede decirse que hubiera un abandono voluntario de la sanidad pública, no pudiendo obligar al demandante a acudir a todos los hospitales públicos de la nación ni a ninguna otra instancia cuando se le ha descartado el trasplante expresamente y por decisión del Comité de Trasplantes. Se trataba, por tanto, de una cuestión vital. En cuanto a la urgencia, que se niega por la recurrente por el motivo de que la intervención en el hospital de Navarra fue programada, hay que tener en cuenta que apenas transcurrieron 2 meses y 8 días desde que fue rechazado como candidato para el trasplante hasta que fue intervenido el 8 de noviembre de 2017, y que, en todo caso, se trata de una intervención de trasplante hepático, que como órgano vital del cuerpo humano no puede improvisarse, necesita cierta programación, y que, en el concreto caso examinado, se considera acreditado en la sentencia que si no era trasplantado se acortaban significativamente sus expectativas para seguir viviendo, incrementándose su posibilidad de morir en los siguientes meses, concretamente dice el informe pericial asumido por el juzgador que al paciente se le informó de una supervivencia de 3 meses. En este contexto, también concurre el requisito exigido por la jurisprudencia consistente en que «la actuación no constituya una utilización abusiva o desviada de la excepción», pues el demandante acudió a la sanidad privada solo cuando fue rechazado por la pública, para salvar su vida, y con éxito, habiendo comparecido a juicio 6 años después de su trasplante hepático, demostrando una calidad de vida acorde a su edad.

(STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 30 de junio de 2025, rec. núm. 2251/2024)