

**TRIBUNAL SUPREMO****TS. Sucesión de contrata basadas en mano de obra. Responsabilidad solidaria. Si el convenio obliga a subrogar, la empresa entrante debe probar que, por causas lícitas, no ha llegado a asumir una parte sustancial de la plantilla**

Sucesión de contrata de seguridad privada. Convenio colectivo que impone la subrogación de la entrante en los contratos de trabajo. Responsabilidad solidaria de las deudas salariales contraídas por la empresa saliente. Determinación de a quién corresponde la carga de probar la asunción de una parte relevante de la plantilla.

Aunque la obligación de subrogación de la plantilla adscrita a la contrata venga impuesta por un convenio colectivo, no cabe descartar en todo caso la concurrencia de circunstancias que determinen que la nueva adjudicataria, lícitamente, no llegue a admitir a su servicio a la mayor parte de los trabajadores adscritos anteriormente a la contrata, por ejemplo porque no reuniesen la antigüedad necesaria prevista en el convenio, porque acordasen con su antigua empresa permanecer a su servicio adscritos a otra contrata o porque por cualquier otra razón cesaran en ese empleo y no llegasen a ser trabajadores de la nueva adjudicataria. De esta manera, no puede equipararse en todos los casos la mera existencia de la obligación de subrogación impuesta por el convenio colectivo con la necesaria concurrencia de un supuesto de sucesión empresarial, ni siquiera en el caso de actividades prestadas esencialmente mediante mano de obra. En el caso analizado, se ha probado el cambio de adjudicataria de una contrata en un sector en el que el convenio colectivo impone a la adjudicataria entrante la obligatoria subrogación en la plantilla de la saliente adscrita a la contrata. Por el contrario, no consta probadas cuáles son las subrogaciones concretas que se han producido por parte de la empresa entrante en los contratos de trabajo de las personas que prestaban servicios en la contrata contratados por la saliente. No existen datos para determinar si la empresa entrante ha asumido una parte sustancial en términos cualitativos o cuantitativos de la plantilla adscrita a la contrata. Tampoco consta cuál pudiera ser la causa de la falta de subrogación en toda la plantilla de la saliente adscrita a la contrata (si ese fuera el caso), lo que sería preciso para determinar si se debe a una causa lícita o a un incumplimiento empresarial de la obligación convencional de subrogación. En estos supuestos la subrogación de la entrante en los contratos de toda la plantilla adscrita a la contrata no es una mera posibilidad abstracta, que quede a la voluntad de la empresa entrante según su conveniencia, sino que constituye una auténtica obligación jurídica, cuyo cumplimiento determina la existencia de sucesión de empresas, siendo la excepción y no la regla que dicha subrogación no llegue a producirse por razones lícitas y sin llegar a constituir un incumplimiento de la obligación dimanante del convenio colectivo. Además, el dominio sobre el proceso global de cambio de contrata corresponde a la empresa entrante, que es quien tiene la facilidad para explicar en el proceso judicial lo realmente sucedido en términos colectivos y presentar al órgano judicial la justificación de todo ello mediante prueba documental o de otra índole. Se trata de hechos de difícil conocimiento y prueba por cada trabajador individual demandante, que ordinariamente solamente tendrá a su disposición los documentos y demás pruebas relativos a su situación personal concreta (art. 217.7 de la LEC). En conclusión, cuando estamos ante una actividad prestada esencialmente mediante mano de obra y además es de

aplicación un convenio colectivo que impone de forma obligatoria la subrogación, corresponde a la nueva adjudicataria probar el número y características de los trabajadores que prestaban el servicio y cuántos y cuáles de ellos ha asumido e incorporado a su plantilla, si pretende desvirtuar la identidad de la unidad productiva que determina la aplicación de la Directiva 2001/23/CE y del artículo 44 del ET. En estos supuestos hay que imputar la carga de la prueba a la empresa y no al trabajador, valorando racionalmente la disponibilidad y facilidad probatoria que corresponde a cada una de las partes del litigio, conforme al artículo 217.7 de la LEC. En este contexto, procede condenar solidariamente a ambas empresas, y no únicamente a la saliente, de las deudas salariales contraídas por esta. (*Vid.* STSJ de Andalucía/Sevilla, Sala de lo Social, de 14 de noviembre de 2024, rec. núm. 3799/2021, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 17 de abril de 2026, rec. núm. 784/2025)

### **TS. Prima de asistencia: el Tribunal Supremo establece que no se devenga durante la situación de IT, pero sí cuando se hace uso de los permisos retribuidos**

Lucha contra el absentismo. Logirail. Empresa que no abona la prima de asistencia regulada en el convenio colectivo de aplicación a los trabajadores que hacen uso de los permisos retribuidos y justificados o se encuentran en situación de incapacidad temporal (IT).

Los periodos de suspensión del contrato de trabajo, como ocurre con la IT, no dan derecho a la retribución correspondiente a los días de suspensión (incluida la parte proporcional que corresponda a los conceptos retributivos de periodicidad superior al mes). La falta de abono de la prima se refiere, entre otros supuestos, a todos los días de suspensión del contrato por IT, incluyendo dentro del mismo tanto los días de trabajo efectivo como los días de descanso comprendidos dentro del periodo de baja. Dado que la falta de devengo de la prima corresponde a periodos de suspensión del contrato, durante los cuales no se devenga salario, la regulación convencional y la correspondiente práctica empresarial debe considerarse conforme a derecho, pero siempre teniendo en cuenta que no se podría admitir que la empresa pretendiera incluir días de vacaciones dentro del periodo de suspensión del contrato por IT. Si así fuera, se afectaría al derecho a las vacaciones, que no puede ser minorado por razón de la situación previa de IT de la persona trabajadora ni tenerse por disfrutados durante dicho periodo. No existe en el caso analizado una pérdida de retribución asociada a la enfermedad, sino una falta de devengo del salario durante un periodo de suspensión del contrato, lo que es algo sustancialmente distinto. La regulación de los permisos y licencias es diferente a los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por IT. Dejando aparte las licencias no retribuidas o recuperables, que son escasas en los textos legales, la regulación de las licencias del artículo 37 del ET parte de su necesario carácter retribuido. Las licencias allí reguladas no son descansos recuperatorios del trabajo, sino ausencias justificadas al trabajo en las que el legislador, además, impone al empleador su carácter retribuido y no recuperable. Lo que determina el derecho a la licencia retribuida es la concurrencia de una determinada causa de las previstas legal o convencionalmente y, en ese caso, se

genera el derecho íntegro a la licencia sin necesidad de exigir ningún periodo de trabajo previo, de manera que el derecho no es afectado en su nacimiento ni en su extensión porque haya existido un periodo de IT. El criterio mínimo indisponible para los convenios colectivos en el caso de licencias o permisos regulados legalmente como remunerados es el abono de todos los conceptos salariales vinculados a la contraprestación efectiva de la actividad laboral ordinaria. Este criterio debe aplicarse incluso si se pretende configurar el concepto salarial como un premio, por no ejercer el derecho legal al permiso o licencia, en lugar de como un castigo o pérdida por su ejercicio, puesto que no debemos caer en trampas lógicas derivadas de la construcción lingüística del concepto salarial, que no altera su naturaleza. En el caso analizado, la prima de asistencia controvertida es un concepto salarial regular y no excepcional, de abono mensual y que se vincula a la actividad laboral ordinaria, que se abona todos los días de trabajo efectivo e incluso en vacaciones y días de descanso compensatorio, por lo que su abono durante las licencias y permisos retribuidos forma parte del mínimo indisponible por convenio colectivo. Independientemente de que determinados permisos estén vinculados al derecho fundamental a la igualdad por razón de género, a la conciliación de la vida familiar y laboral o a otros derechos fundamentales, no es posible privar de dicha retribución a quienes ejercen su derecho al permiso laboral previsto legalmente como retribuido. Por tanto, todos los días de permiso regulados en el ET como retribuidos deben dar lugar al devengo de la prima de asistencia que corresponda a los mismos. Pleno. (Vid. SAN, Sala de lo Social, de 24 de marzo de 2025, núm. 42/2025, casada y anulada en parte por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 28 de mayo de 2026, rec. núm. 155/2025)

### **TS. El Tribunal Supremo aclara cómo se nombran los delegados de prevención en organismos públicos donde prestan servicios funcionarios de carrera y personal laboral**

Delegación de la AEAT en la provincia de Alicante. Delegados de prevención. Nombramiento de los cuatro que corresponden en función de la plantilla total de trabajadores. Organismo público en el que prestan servicios funcionarios de carrera y personal laboral.

Los delegados de prevención en las administraciones públicas se configuran como una representación única y conjunta del personal funcional y laboral, sin que ninguna de las dos formas de representación –ni la junta de personal ni el comité de empresa– pueda atribuirse de manera exclusiva la facultad de designarlos, excluyendo a la otra. Esta designación debe regirse, en todo caso, por el principio de proporcionalidad, en función del volumen de empleados públicos que integran cada uno de los colectivos. Dicho principio constituye un elemento esencial, sin perjuicio de que puedan existir pactos o acuerdos que establezcan normas específicas adaptadas a las circunstancias de los distintos centros de trabajo o ámbitos de actuación. El legislador, sin embargo, no ha contemplado la garantía de un mínimo de delegados de prevención para cada colectivo, incluso en aquellos casos en los que uno de ellos tenga una representación muy reducida. De haber sido esa la intención, se habría previsto expresamente la obligación de asignar al menos un delegado al colectivo minoritario, con independencia de su tamaño. Por el contrario, la normativa vigente

opta claramente por la aplicación del criterio de proporcionalidad, que no puede considerarse arbitrario, ya que asignar un delegado a un colectivo de escasa entidad supondría distorsionar el equilibrio representativo. En el caso analizado, correspondiente a un centro de trabajo de la AEAT con un total de 822 empleados, se observa una gran diferencia entre ambos colectivos: 771 funcionarios (93,80 % %) frente a 51 trabajadores que son personal laboral (6,20 % %). De acuerdo con el artículo 35 de la LPRL, deben designarse 4 delegados de prevención. Aplicando una estricta proporcionalidad matemática, el personal funcional tendría derecho a 3,75 delegados, mientras que el personal laboral alcanzaría 0,25. En ausencia de una previsión legal que garantice la presencia mínima de cada colectivo, resulta desproporcionado atribuir un delegado al personal laboral, reduciendo a 3 los correspondientes a los funcionarios. Tal distribución vulneraría el principio de proporcionalidad, cuyo objetivo es mantener una correspondencia razonable entre el número de representantes y el volumen de cada colectivo. No obstante, ello no implica que deba aplicarse en todo caso una regla aritmética rígida. Se trata de alcanzar un equilibrio que evite excluir completamente a un colectivo con relevancia suficiente, aunque no alcance el porcentaje necesario para obtener representación directa. A tal efecto, cabe aplicar el criterio del resto mayor, utilizado habitualmente en procesos electorales sometidos a reglas de reparto proporcional. Según este método, el cuarto delegado se asignaría al colectivo con el mayor resto decimal. En este supuesto, el personal funcional presenta un resto de 0,75 frente al 0,25 del personal laboral, lo que determina que ese último delegado deba corresponder también al colectivo funcional. Solo en caso de que el resto del personal laboral superase el 0,51 cabría una solución distinta. No conduce a una solución diferente el hecho de que pudiere existir alguna categoría profesional o puestos de trabajo cubiertos únicamente por personal laboral o funcionario, ya que tal enfoque carece de respaldo legal y podría generar distorsiones injustificadas en la asignación de la representación. Finalmente, es esencial recordar que los delegados de prevención, con independencia de su origen, deben actuar de manera conjunta y unitaria en defensa de los derechos e intereses de todo el personal. En un ámbito tan sensible como la seguridad y salud laboral, no es admisible que su actuación se rija por criterios corporativos o de pertenencia a un determinado colectivo profesional. (*Vid.* STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 12 de noviembre de 2024, núm. 2941/2024, casada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 26 de mayo de 2026, rec. núm. 109/2025)

## **AUDIENCIA NACIONAL**

### **AN. Normas de derecho necesario absoluto. Glovo no altera la circunscripción electoral por el hecho de acordar en el SIMA dar de alta un centro de trabajo en cada una de las comunidades autónomas**

GLOVOAPP SPAIN PLATFORM, SL. Implementación de una nueva estructura organizativa. Acuerdo alcanzado en el SIMA consistente en dar de alta un centro de trabajo en cada una de las 17 comunidades autónomas, con el objetivo de optimizar la gestión operativa, mejorar la coordinación de los equipos y proporcionar un marco de relaciones laborales más claro y cercano a la realidad de su actividad. Impugnación del

acuerdo por CC. OO. al considerar que altera la circunscripción electoral legalmente establecida en cuanto se aduce que la misma debe ser provincial y no autonómica.

Para la correcta resolución del caso hay que tener en cuenta que la circunscripción electoral es el centro de trabajo y no la provincia y que la concepción de centro de trabajo como lugar al que acuden los trabajadores para la prestación de servicios y donde la empresa tenga implantados elementos productivos destinados a tal fin, no puede resultar extrapolable al caso que nos ocupa. Así, los trabajadores del Glovo no acuden a lugar alguno donde exista implantación de elementos productivos, toda vez que acuden a los locales de restauración que se les asigna por parte de la empresa a través de un algoritmo y a los domicilios de los clientes que han efectuado la solicitud a la empresa, por lo que el único elemento decisivo para determinar dónde radica el centro de trabajo es radicarlo en aquel lugar en el que exista una mínima organización productiva empresarial. En este contexto, es CC. OO. quien afirma que hay tantos centros de trabajo como provincias, por lo que es a tal entidad a quien le incumbe acreditar que la empresa dispone de unidades productivas con organización específica en cada de una de las provincias del territorio español, y no únicamente en aquellas que han sido dadas de alta como tales por la empresa desde donde se afirma se controla la organización a nivel comunidad autónoma. Y lo cierto es que dicha organización sindical nada ha acreditado al efecto, más allá de la mera probabilidad de prestar servicios en todas ellas, lo que no implica que cada provincia opere con criterios organizativos propios. Es más el propio sindicato actor en el trámite del artículo 85.6 de la LRJS, ha reconocido como pacífico que la empresa no dispone del más mínimo local o espacio físico en el ámbito provincial. A la vista de lo expuesto debe desestimarse la demanda, por cuanto que el acuerdo alcanzado en el SIMA se ajusta al modelo legalmente previsto –pues en él se prevé que las elecciones tengan lugar en los únicos centros de trabajo que se ha acreditado que ostenta la empresa– y sin que el cumplimiento de normas de derecho necesario absoluto pueda suponer quebranto alguno del derecho a la libertad sindical de CC. OO. reconocido en el artículo 28 de la CE con el contenido esencial que le otorga el artículo 2.2 de la LOLS. A ello cabría aducir que, si bien no es dable negociar sobre normas de derecho necesario absoluto (como las establecidas en materia electoral), sí resulta loable acudir a procedimientos colectivos para solventar cuestiones que en la aplicación de tales normas han efectuado con carácter contradictorio distintos órganos arbitrales y judiciales, como expresamente en otras ocasiones ha reconocido tanto esta Sala.

(SAN, Sala de lo Social, de 27 de abril de 2026, núm. 76/2026)

## **TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA**

### **TSJ. Registros puntuales ante la sospecha de la empresa de hurtos de material y herramientas: la negativa del trabajador a enseñar el contenido de la mochila o bolso al concluir el turno es causa de despido por desobediencia grave**

Despido disciplinario. Desobediencia grave y culpable del trabajador al negarse a ser registrado en tiempo y lugar de trabajo. Empresa que ante la existencia de hurtos de material y herramientas realiza de manera puntual registros en las pertenencias de los trabajadores coincidiendo con la finalización de los turnos de trabajo.

Señala el artículo 18 del ET que el objeto del registro ha de ajustarse al fin pretendido, de forma que solo se podrán llevar a cabo registros cuando sean necesarios para proteger el patrimonio empresarial o el de los demás trabajadores. Establece también el citado precepto una exigencia de carácter finalista o teleológico al señalar que se habrá de respetar, en todo momento, la dignidad e intimidad del trabajador, en el sentido de que la práctica del registro se habrá de realizar de forma lo menos gravosa posible para aquel. En el caso analizado la empresa realizó un registro el día 30 de mayo de 2024 destinado a los trabajadores portadores de bolsas o mochilas, de manera que un vigilante de seguridad solicitaba su apertura y con una linterna veía su interior, sin manipular su contenido. Este control se organizó por la empresa tras la constatación de que existían hurtos de material y herramientas. El control fue mínimamente invasivo y solo a los efectos pretendidos. Solo de forma excepcional se solicitaba al trabajador que extrajera alguna prenda del interior de la bolsa. El registro se realizó al final del turno y se avisó al comité de empresa para que estuviera presente en los registros de ese turno. El trabajador se negó en ambas ocasiones a abrir su bolso ante el vigilante de seguridad y el miembro del comité de empresa. En relación con la consideración sobre una posible exhibición pública del registro del actor, nada de esto consta acreditado en los hechos probados, más allá del vigilante y el miembro del comité de empresa. No existió, por tanto, vulneración alguna de derecho fundamental del trabajador ni se infringió el artículo 18 del ET. Como no consta ningún motivo por parte del trabajador para no acceder a lo que se le pedía, más que su sola voluntad de no abrir la mochila ante el vigilante y el miembro del comité de empresa, se frustró el objetivo de la compañía de vigilar y controlar posibles hurtos cometidos en el interior de sus instalaciones, lo que implica una doble desobediencia directa que impide a la empleadora el ejercicio de su legítimo derecho a la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, amparado en el artículo 18 del ET. Esta negativa es clara y terminante, y no concurre ninguna circunstancia que pudiera limitar la gravedad de la conducta del actor. No ha sido acreditada ninguna justificación razonable ni que este actuara amparado en una creencia de una negativa ante una actuación arbitraria de la empresa, ni mucho menos que verbalizara esta justificación. La conducta del trabajador recurrente constituye un acto de desobediencia directa que lamina las facultades legítimas de la empresa de proteger su patrimonio y la seguridad. El proceder del trabajador debe ser considerado acertadamente como un caso de desobediencia grave que puede ser sancionado con el despido en aplicación del artículo 54.2 b) del ET.

(STSJ de Aragón, Sala de lo Social, de 19 de enero de 2026, rec. núm. 988/2025)

**TSJ. Depresión con ansiedad derivada de la presunta comisión de un ilícito penal en el trabajo. El fallecimiento por suicidio antes de que termine la instrucción del procedimiento es accidente laboral, debiéndose aplicar la ocasionalidad relevante**

**Pensión de viudedad. Determinación de la contingencia. Accidente de trabajo. Suicidio. Ocasionalidad relevante.**

En el caso analizado el trabajador, que desempeñaba en un ayuntamiento tareas administrativas sencillas, fue detenido por la Guardia Civil –a raíz de una denuncia presentada por un particular– por un presunto delito de falsedad documental, aconteciendo esta circunstancia mientras se encontraba en su puesto de trabajo, procediéndose a la suspensión de empleo y sueldo y a la apertura de diligencias penales. En este contexto, inició un periodo de IT por depresión con ansiedad, quitándose la vida unos meses después antes de que finalizara el procedimiento iniciado en el Juzgado de Instrucción. Dado que el fallecimiento no se produjo en tiempo y lugar de trabajo, sino en su propio domicilio, debe rechazarse la aplicación de la presunción del artículo 156.3 de la LGSS. No obstante, puede declararse la contingencia de accidente de trabajo en virtud de la denominada ocasionalidad relevante, caracterizada por una circunstancia negativa y otra positiva. La primera es que los elementos generadores del accidente no son específicos o inherentes al trabajo, y la positiva es que, o bien el trabajo, o bien las actividades normales de la vida del trabajo, hayan sido condición sin la que no se hubiese producido el evento. En este punto es importante destacar, para valorar la ocasionalidad relevante, que no hay constancia de la calificación penal de los hechos llevados a cabo por el trabajador causante de la prestación, toda vez que el procedimiento iniciado en el Juzgado de Instrucción n.º 1 de León finalizó anticipadamente debido a su fallecimiento. No puede afirmarse, por tanto, que hubiese cometido dolosamente algún delito en el ejercicio de las funciones que tenía asignadas, porque no hay rastro en los hechos probados de una resolución firme que así lo diga. Debe estimarse que el suicidio tuvo lugar con ocasión de su trabajo, dado que el origen último del grave deterioro mental sufrido que culminó con la autolisis se halla en una actividad directamente relacionada con la prestación de servicios para el ayuntamiento.

(STSJ de Castilla y León/Valladolid, Sala de lo Social, de 13 de abril de 2026, rec. núm. 2535/2024)

### **TSJ. Denegación de efectos económicos a proceso de IT por recaída de otro anterior extinguido por incomparecencia a reconocimiento médico. No procede extender esa causa de extinción al segundo proceso por mera aplicación de la doctrina de las recaídas**

Incapacidad temporal (IT) derivada de enfermedad común (trastorno depresivo). Extinción del subsidio por la mutua por incomparecencia no justificada a reconocimiento médico. Inicio de un nuevo proceso de IT con el mismo diagnóstico al que la mutua niega efectos económicos por considerar, al tratarse de recaída del proceso precedente, que la causa de extinción del subsidio también afecta al segundo proceso.

La jurisprudencia viene sosteniendo que la consideración en el artículo 169 de la LGSS como hecho causante de la IT el de la dolencia inicial, a efectos de cómputo conjunto de los periodos de incapacidad subsidiada, es una ficción legal encaminada a evitar una prolongación excesiva del subsidio de IT en los supuestos de enfermedades recidivantes, de manera que la disciplina de las recaídas no es rígida en cuanto a la identificación, hecho causante y requisitos sino en cuanto a la determinación del momento en que la dolencia hace su aparición, a fin de no otorgar a la baja una

duración interminable. Y así, hay sentencias que consideran que los requisitos de afiliación, alta y carencia, si se cumplían al iniciarse el primer proceso de IT, se deben entender cumplidos en los posteriores que son recaída de ese primero. No ha llegado en cambio el Tribunal Supremo a afirmar que las causas de extinción del subsidio de IT, que afecten a un primer proceso de baja médica, se extiendan, automáticamente, a los posteriores que sean recaída de ese proceso inicial, aunque el artículo 174.1 de la LGSS, para la concreta causa de extinción consistente en haberse alcanzado la duración máxima de 545 días, dispone que a estos efectos se computarán los periodos de recaída en un mismo proceso. No obstante, la causa de extinción del subsidio consistente en alta médica por curación o mejoría evidentemente no puede impedir aplicar la doctrina de las recaídas, que precisamente parte de un nuevo proceso de IT, por la misma o similar patología, iniciado dentro de los 6 meses siguientes al alta médica acordada en el proceso precedente. Sin embargo, la mera aplicación de la doctrina de las recaídas no se considera suficiente para resolver el caso de autos. Las previsiones legales sobre recaídas se refieren, en principio, solamente a la duración máxima de la IT, pero no determinan que los procesos de IT hayan de considerarse en todo caso uno solo, hasta el punto de que cualquier causa de extinción o suspensión del subsidio que afecte al primer proceso despliegue también sus efectos sobre las posteriores incapacidades temporales por la misma o similar patología que se inicien antes de transcurrir 6 meses desde el alta médica del primer proceso. Y cuando la jurisprudencia aplica la doctrina o disciplina de las recaídas a otros efectos que van más allá de la mera duración máxima de la IT, lo hace en principio en términos favorables al beneficiario, sin que, en cualquier caso, predique una absoluta identidad entre los diferentes procesos de IT. La solución jurídica correcta habría que buscarla en lo que contempla el artículo 175.1 a) de la LGSS, que permite denegar, anular o suspender el derecho al subsidio de IT «Cuando el beneficiario haya actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación». Pues efectivamente obtener un alta médica ficticia en un primer proceso de IT cuyo subsidio está denegado, suspendido o extinguido, para luego, sin solución de continuidad, iniciar otro proceso de IT por la misma patología, podría considerarse una actuación fraudulenta del beneficiario dirigida a obtener la prestación, eludiendo la causa de denegación, suspensión o extinción que afectaba al proceso precedente. Aunque en el presente caso podrían apreciarse posibles indicios de actuación fraudulenta por parte del actor, la Sala no puede revocar la sentencia de instancia aplicando las previsiones del artículo 175.1 a) de la LGSS, pues el debate, tanto en instancia como en el recurso, se centró y se centra en una pretendida extensión automática de la causa de extinción del primer subsidio de IT al proceso posterior que era recaída del mismo. Esa extensión automática, sin embargo, no resulta de forma directa de los artículos 169.2 o 174.1 de la LGSS, ni tampoco ha sido expresamente declarada por la jurisprudencia ni se deduce de los diversos pronunciamientos de la Sala IV del Tribunal Supremo en materia de recaídas de IT.

(STSJ de Canarias/Tenerife, Sala de lo Social, de 10 de diciembre de 2025, rec. núm. 698/2024)

**TSJ. Subsidio de desempleo para mayores de 52 años: las aportaciones empresariales al plan de pensiones tras la extinción de la relación laboral no computan a efectos de cumplir el requisito de carencia de rentas**

**Subsidio de desempleo para mayores de 52 años. Límite de rentas. Aportación empresarial al plan de pensiones con posterioridad a la extinción de la relación laboral.**

A la vista de lo establecido en el artículo 275 de la LGSS, en el que nada expreso se dice sobre planes de pensiones, y de lo resuelto por el Tribunal Supremo y por los Tribunales Superiores de Justicia, se estima que las aportaciones empresariales al plan de pensiones del actor no pueden ser computadas como rentas a los efectos de calcular el límite de rentas para acceder al subsidio reconocido. Lo relevante no es el origen de la renta sino la capacidad económica que esta concede para hacer frente a las necesidades vitales, manteniéndose, en lo que al subsidio por desempleo se refiere, un concepto civil de renta, frente al fiscal, lo que trae causa en la específica naturaleza que corresponde al subsidio por desempleo. Por tanto, se considera que, en los supuestos de aportaciones a fondos de pensiones por parte de la empresa, sin que por el trabajador se proceda al rescate del plan, no se puede estimar que se den rentas incompatibles, pues las meras aportaciones no suponen, por sí solas, ni un ingreso efectivo en el patrimonio, ni la disposición de lo aportado en el momento en que las aportaciones se efectúan. Incluso en supuestos de rescate de planes de pensiones se estima que no se ingresa en el patrimonio nada que no se tuviera ya, puesto que con el rescate se sustituye un elemento patrimonial (el plan de pensiones) por otro (el dinero obtenido por el rescate del citado plan), siendo lo único relevante, a los efectos ahora examinados, la ganancia, plusvalía o rendimientos que haya podido reportar el citado plan durante el tiempo en el que el mismo subsistió, sin que quepa imputar como renta o ingreso el importe total del rescate del mismo. En el caso de autos no se ha acreditado que, en el momento en que se hicieron las aportaciones al plan de pensiones de la actora, generaran a esta rendimientos, plusvalías o beneficios concretos, ni que, en dicho momento, la actora experimentara un incremento de rentas, sin perjuicio de la incidencia de las aportaciones en el momento de percepción del fondo. No deben, pues, computarse como rentas tales aportaciones, lo que determina que, a la vista del resto de datos extraídos del IRPF de la actora, no pueda afirmarse la superación del límite de rentas. Por otra parte, no hay datos para considerar que la aportación al plan de pensiones fuera una indemnización diferida por la extinción de la relación laboral, pero aun de considerarse como tal, lo relevante sigue siendo que con tales aportaciones se hubiera producido una ganancia, beneficio o rendimiento para la actora en el momento en que se produjeron las aportaciones, lo que no consta.

(STSJ de Andalucía/Sevilla, Sala de lo Social, de 18 de diciembre de 2025, rec. núm. 3177/2023)