TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TC. Emplazamiento por edictos sin haber intentado la notificación en el domicilio que figura en el escrito de demanda: la falta de diligencia del órgano judicial vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión

Vulneración del derecho a la tutela judicial sin indefensión: emplazamiento por edictos sin haber intentado la notificación en el domicilio que figuraba en el escrito de demanda, la carta de despido y el contrato de trabajo.

La jurisprudencia constitucional viene insistiendo en la necesidad de que el órgano judicial agote las posibilidades de averiguación del domicilio real antes de acudir a la notificación por edictos. Por ello, cuando del examen de los autos o de la documentación aportada por las partes se deduzca la existencia de un domicilio que haga factible la notificación personal al demandado, esta debe intentarse antes de acudir a la notificación por edictos. E incluso cuando no conste ese domicilio en las actuaciones, el órgano judicial deberá realizar otras gestiones en orden a la averiguación del domicilio real del demandado, siempre que ello no suponga exigirle una desmedida actividad investigadora. En el caso analizado, la actuación del Juzgado de lo Social en relación con la práctica de los actos de comunicación no satisfizo las exigencias constitucionales a fin de garantizar el derecho a la tutela judicial efectiva de la recurrente en amparo. Aunque el órgano judicial no permaneció absolutamente pasivo, pues consta acreditado que intentó la averiguación domiciliaria de la parte empresarial en el litigio antes de proceder a su emplazamiento por medio de edictos, sí que debe reconocerse que incurrió en una evidente falta de diligencia que cabe calificar como constitucionalmente relevante. En este sentido, el examen de las actuaciones revela que el órgano judicial no solo obvió el domicilio a efectos de notificaciones, identificado como tal expresamente en el escrito de demanda y que además figuraba en la carta de despido y en el contrato de trabajo, sino que además intentó la práctica de las notificaciones en una dirección donde ya había resultado imposible la localización de la recurrente en amparo durante la conciliación previa a la vía jurisdiccional social. El tribunal constata que al órgano judicial le habría bastado con examinar atentamente el escrito rector del procedimiento para advertir la existencia de un domicilio designado precisamente para la realización de las notificaciones a la parte demandada en el procedimiento de despido y practicar allí el emplazamiento de la recurrente en amparo. En lugar de hacerlo, reiteró varios intentos de notificación en una dirección donde ya se sabía qué comunicaciones anteriores habían resultado infructuosas y practicó una averiguación domiciliaria totalmente innecesaria, sin agotar previamente el domicilio indicado por la propia demandante. Por tanto, la cuestión no radica en que resultara exigible una labor investigadora adicional o exhaustiva por parte del órgano judicial, sino en no haber utilizado de forma razonablemente diligente la información que ya obraba en las actuaciones. En definitiva, el juzgado causó a la recurrente en amparo una indefensión constitucionalmente relevante al tramitar sin su conocimiento el procedimiento de despido en su integridad, impidiéndole desplegar cualquier posibilidad de defensa en el mismo. Solo tuvo conocimiento del proceso en fase de ejecución, con ocasión del embargo de sus cuentas bancarias, cuando la sentencia ya había sido dictada. En

«Todos los derechos reservados. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización del Centro de Estudios Financieros, CEF, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)».

consecuencia, la falta de diligencia del órgano judicial a la hora de realizar el emplazamiento de la recurrente en amparo vulneró su derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión (art. 24.1 CE).

(STC, Sala Segunda, de 5 de octubre de 2026, núm. 66/2026)

TRIBUNAL SUPREMO

TS. Incremento por la empresa de los objetivos para percibir el bonus cuando han sido comunicados con anterioridad en una cantidad inferior: las alteraciones accidentales con un alcance temporal corto no activan el artículo 41 del ET

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Incremento por la empresa de los objetivos a cumplir por las personas trabajadoras para percibir el bonus, cuando habían sido comunicados, con anterioridad, en una cantidad inferior.

Por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquella de tal naturaleza que altere y transforme los aspectos fundamentales de la relación laboral, en las materias previstas, como lista abierta, en el artículo 41.1 del ET, o en otras diferentes, de un modo notorio. Sin embargo, cuando se trata de simples modificaciones accidentales, estas no tienen el carácter de sustanciales, sino que son manifestaciones del poder de dirección y del *ius variandi* (derecho de modificar) empresarial. Por lo tanto, para delimitar si estamos ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o una modificación accidental, han de valorarse las siguientes circunstancias: la importancia cualitativa de la modificación impuesta, su alcance temporal y las eventuales compensaciones pactadas, pues de tales circunstancias dependerá que la intensidad del sacrificio que se impone al trabajador, haya de ser calificado como sustancial o accidental, lo que conlleva que, en cada caso, habrá que analizar las circunstancias concurrentes. En el supuesto de autos, a principios de enero de 2025, la empresa le comunicó a los distintos clústeres o equipos territoriales cuáles eran sus objetivos para el primer trimestre de ese año. El 25 de abril de 2025, una vez finalizado el periodo de devengo, la empresa notificó a las personas trabajadoras el nivel de consecución de los objetivos del primer trimestre de ese año y el bonus que les correspondía en función de su puesto de trabajo. Y el 16 de mayo de 2025, la empresa comunicó a los trabajadores que se había incurrido en un error al computar, para el cálculo del bonus, un menor importe de los ingresos netos obtenidos por la empresa en el anterior trimestre, es decir, en el ingreso de referencia del cuarto trimestre de 2024, lo que suponía una minoración de la cuantía del bonus a percibir, correspondiente al primer trimestre de 2025. En este contexto debe destacarse que no se ha modificado la política de percepción del bonus de la empresa, sino que se ha minorado el importe del bonus correspondiente al primer trimestre de 2025 y, por lo tanto, la importancia cualitativa de la modificación y su alcance temporal permiten colegir que no se ha producido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sino una modificación de carácter accidental, por lo que la empresa no debió acudir al trámite previsto en el artículo 41 del ET. Y, por lo tanto, no se aprecia la vulneración de dicho artículo. Ahora bien, debe tenerse en cuenta que la parte actora reclamó en la demanda que ha dado origen a las presentes

«Todos los derechos reservados. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización del Centro de Estudios Financieros, CEF, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)».

actuaciones, una pretensión subsidiaria referida a que el error que sostiene la empresa que cometió, no desplegaba como efecto la invalidación del consentimiento. La sentencia recurrida estimó la pretensión principal y declaró la nulidad de la decisión empresarial, por la que se modifican los objetivos fijados para el primer trimestre de 2025, una vez ya devengados, por tratarse de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en materia de sistema de remuneración y cuantía salarial, al no haber seguido el procedimiento del artículo 41.4 del ET. La sentencia recurrida declara, además, que no ha quedado acreditada ni la existencia del error que invoca la empresa demandada, ni que este fuera inexcusable. Pues bien, la acción de impugnación de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tanto si se tramita por el proceso de conflicto colectivo, por tener carácter colectivo, como si se acude al cauce del artículo 138 de la LRJS, en el supuesto de modificaciones individuales o plurales, es de cognición limitada por el órgano judicial, de forma tal que solo puede pronunciarse sobre si fue o no ajustada a derecho tal modificación sustancial de las condiciones de trabajo y sus consecuencias, pero no ha de entrar a conocer de las restantes cuestiones de fondo que puedan afectar a la legalidad de tal actuación, en el supuesto en el que se concluya que no se ha producido tal modificación sustancial. Por lo tanto, todas esas cuestiones quedarán imprejuzgadas. Y, consiguientemente, se ha de colegir que la consideración de la modificación de las condiciones de trabajo como accidental y no sustancial conlleva la desestimación de la demanda. (*Vid.* SAN, Sala de lo Social, de 15 de septiembre de 2025, núm. 120/2025, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 13 de octubre de 2026, rec. núm. 263/2025)

TS. Designación de delegados de prevención en Administraciones con personal mixto: el Tribunal Supremo establece que el principio de proporcionalidad no es necesario si hay acuerdo conjunto de la junta de personal y el comité de empresa

Delegación de la AEAT en Madrid en la que prestan servicios unos 6.865 empleados públicos (6.362 son funcionarios de carrera y 503 personal laboral). Delegados de prevención. Nombramiento de los 8 que corresponden en función de la plantilla total de trabajadores.

En el caso analizado hay que tener en cuenta que, tras las elecciones sindicales de mayo de 2023, la junta de personal (33 miembros) y el comité de empresa (17 miembros) celebraron el 9 de junio de 2023 una reunión conjunta para designar a los 8 delegados de prevención correspondientes a la escala del artículo 35.2 de la LPRL. La votación conjunta arrojó la elección de 5 miembros de la junta de personal y 3 del comité de empresa. En este contexto, el Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda pretendió la nulidad de dicha designación alegando que, conforme al artículo 5.3 del Real Decreto 67/2010, debía respetarse la proporción estricta de ambos colectivos respecto de la plantilla global, lo que exigía designar 7 delegados funcionarios y 1 delegado laboral. Estima la Sala que, conforme a reiterada jurisprudencia, ni el artículo 35 ni el 38 de la LPRL imponen una regla de proporcionalidad basada en los resultados electorales de los sindicatos. Al carecer los órganos de prevención de facultades negociadoras y ostentar una naturaleza

«Todos los derechos reservados. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización del Centro de Estudios Financieros, CEF, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)».

estrictamente técnica, consultiva y asesora, no es imperativo que todas las fuerzas sindicales tengan delegado ni que se traslade la correlación representativa. Además, los artículos 35.4 de la LPRL y 5.2 del Real Decreto 67/2010 permiten modificar el régimen legal dispositivo mediante la negociación colectiva. En este caso, el Acuerdo de 6 de noviembre de 2018 (AEAT-Sindicatos) estableció expresamente que la designación se realizaría en reunión conjunta entre la junta de personal y el comité de empresa de entre sus propios miembros. Debe precisarse que la exigencia de distribución proporcional entre funcionarios y personal laboral prevista en el artículo 5.3 del Real Decreto 67/2010 rige como regla subsidiaria cuando ambos órganos actúan por separado, por lo que, cuando existe un pacto que dispone la designación conjunta, ambos órganos unificados constituyen un único cuerpo electoral y designador soberano. Al no haber contemplado el acuerdo convencional ningún corsé proporcional específico, la única limitación legal imperativa consiste en respetar el tope numérico global del artículo 35.2 de la LPRL y elegir a miembros de los propios órganos unitarios. La Sala no ignora la reciente STS 501/2026, de 26 de mayo de 2026, rec. núm. 109/2025, donde se aplicó la regla de proporcionalidad porque no existió acuerdo ni comparecencia conjunta, designando la junta de personal 4 delegados y el comité de empresa 1 unilateralmente. En cambio, cuando el procedimiento conjunto previsto convencionalmente se materializa de mutuo acuerdo, debe respetarse el resultado de la votación.

(STS, Sala de lo Social, de 30 de septiembre de 2026, rec. núm. 26/2025)

TS. Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a percibir la pensión de viudedad sin que pueda ser reducida a la cuantía de la pensión compensatoria establecida en la separación o divorcio

Pensión de viudedad. Víctima de violencia de género a quien se le ha reconocido en su momento pensión compensatoria en el procedimiento de divorcio. Derecho a la percepción de la cuantía íntegra de la pensión de viudedad sin que se le aplique la reducción prevista en el artículo 220.1 de la LGSS hasta la cuantía de la pensión compensatoria.

Señala el artículo 220 de la LGSS en su párrafo primero que, «en los casos de separación o divorcio, el derecho a la pensión de viudedad corresponderá a quien, concurriendo los requisitos exigidos en el artículo 219, sea o haya sido cónyuge legítimo, siempre que no hubiera contraído nuevas nupcias o hubiera constituido una pareja de hecho». Asimismo, señala en su párrafo segundo que «se requerirá que las personas divorciadas o separadas judicialmente sean acreedoras de la pensión compensatoria a que se refiere el artículo 97 del Código Civil y esta quedara extinguida a la muerte del causante. En el supuesto de que la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria, aquella se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última». En todo caso, fija el párrafo tercero que «tendrán derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento». Es cierto que de la lectura de estos tres párrafos del artículo 220.1 de la LGSS se

«Todos los derechos reservados. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización del Centro de Estudios Financieros, CEF, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)».

desprende, aparentemente, una paradoja. Si interpretáramos que el párrafo segundo condiciona al tercero, las mujeres víctimas de violencia de género que tienen reconocida la pensión compensatoria no podrían percibir pensión de viudedad en cuantía superior a ella. Resultarían más beneficiadas aquellas mujeres víctimas que no eran acreedoras de la pensión compensatoria y accedieran a la pensión de viudedad por haber acreditado ser víctimas de violencia de género. Quienes no eran acreedoras de la pensión compensatoria derivada del divorcio o separación resultarían de mejor condición que las que hubieran venido percibiéndola. En tal caso, nos encontraríamos ante una situación de trato desigual en la aplicación de una norma que afecta a ambos colectivos, sin que exista justificación suficiente para ello a la vista de la expresión «en todo caso», que debe interpretarse en el sentido de que se trata de un único colectivo: el de las mujeres viudas víctimas de violencia de género, sin que dentro de ese universo quepa diferenciación alguna. En suma, existen dos colectivos de personas beneficiarias. El primero está constituido por aquellas que antes del hecho causante de la prestación de viudedad venían percibiendo pensión compensatoria y no eran víctimas de violencia de género. El segundo universo está formado únicamente por mujeres víctimas de violencia de género, con independencia de que antes del hecho causante percibieran o no la pensión compensatoria. Resulta evidente que, de la voluntad legislativa, de la redacción concreta de la norma y de la estructura de la misma, la conclusión es que el párrafo tercero contiene una norma específica para el colectivo de mujeres víctimas de violencia de género y dicha norma es diferente de las contenidas en el párrafo segundo, por lo que la limitación respecto a la cuantía no afecta al colectivo del que estamos hablando por no estar previsto en la norma específica. En suma, las mujeres viudas víctimas de violencia de género tienen derecho a percibir la pensión de viudedad sin que su cuantía pueda ser reducida, aun cuando resulte superior a la que venían percibiendo por pensión compensatoria. Esta interpretación además es la más adecuada realizando una aplicación de la norma desde una perspectiva de género, teniendo en cuenta la actividad legislativa que tiende a proteger a dichas mujeres, muy específicamente la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta interpretación es coherente con las previsiones de los artículos 9.2 y 41 de la Constitución, sin que introduzca ningún elemento que perjudique al resto del colectivo de personas beneficiarias de la prestación de viudedad. Pleno. **Voto particular.** (*Vid.* STSJ de Andalucía/Granada, Sala de lo Social, de 6 de marzo de 2025, rec. núm. 465/2024, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 9 de octubre de 2026, rec. núm. 2049/2025)

TS. Inspección de Trabajo: se puede acumular el número de trabajadores afectados en distintas actas derivadas de una misma actuación inspectora para aplicar un incremento porcentual en la propuesta de sanción

Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Levantamiento de dos actas distintas con ocasión de una misma actuación. Determinación de si cabe sumar los trabajadores afectados en ambas a fin de aplicar los tramos de incremento porcentual previstos legalmente (en este caso, un recargo del 50 % por concurrir 5 o más trabajadores), o si cada acta debe considerarse un compartimento estanco.

«Todos los derechos reservados. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización del Centro de Estudios Financieros, CEF, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)».

En el caso analizado, la controversia surgió tras una investigación de la ITSS sobre la estructura comercial de una compañía aseguradora. La actuación inspectora constató la existencia de falsos autónomos contratados formalmente bajo régimen mercantil (agentes, personal de telemarketing y comerciales de puerta fría), acreditándose el control de jornada, la dependencia jerárquica y la ajenidad. Como resultado, la ITSS levantó dos actas de infracción independientes: Una primera acta por falta grave del artículo 22.2 del TRLISOS (omisión del alta previa en Seguridad Social), referida a 28 trabajadores. Una segunda acta por infracción muy grave del artículo 23.1 a) del TRLISOS (ocupación de trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo incompatibles con el trabajo por cuenta ajena sin comunicar el alta previa), que afectó a 3 trabajadores. En esta segunda acta, la Administración aplicó el incremento agravado del 50 % en la propuesta de sanción para dos de las infracciones al computar globalmente a más de 5 empleados en la actuación global. La empresa demandante recurrió alegando que en dicha acta solo figuraban 3 personas, por lo que no cabía rebasar el tramo de incremento correspondiente a esa cifra aislada. Procede desestimar el recurso empresarial y confirmar la resolución recurrida, ya que el artículo 40.1 e) del TRLISOS se refiere expresamente a las infracciones detectadas «con ocasión de una misma actuación de inspección». Una actuación inspectora constituye un conjunto unitario de comprobaciones, visitas y requerimientos documentales que no pierde su identidad, aunque de ella deriven varias actas materiales por razones técnicas o competenciales. Además, la escala del artículo 40.1 e) opera como un tipo legal cualificado o agravado. Su destinatario directo al fijar la propuesta de sanción es la ITSS, habilitando legalmente la acumulación del número total de trabajadores, beneficiarios o solicitantes afectados en el marco de la misma investigación. El tribunal descarta la vulneración del principio de legalidad (art. 25.1 CE) y de seguridad jurídica (art. 9.3 CE), al estar el supuesto de hecho y la consecuencia económica plenamente predeterminados por la ley. Asimismo, rechaza la invocación del principio *in dubio pro reo*, recordando que pertenece a la valoración probatoria y no a la hermenéutica de las normas. En consecuencia, resulta ajustado a derecho sumar a todos los trabajadores involucrados en las distintas actas de una misma actuación inspectora para graduar la escala de recargos del artículo 40.1 e) del TRLISOS.

(STS, Sala de lo Social, de 6 de octubre de 2026, rec. núm. 4622/2024)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

TSJ. El TSJCV confirma una sanción de 25.000 euros a una empresa de catering por obligar a sus empleadas a llevar cofia

Discriminación directa por razón de sexo. Empresa dedicada a servicios de hostelería y restauración que impone exclusivamente al personal femenino, sin causa justificada, una prenda de adorno adicional a la uniformidad obligatoria, consistente en una diadema o cofia.

La imposición de una indumentaria femenina específica, sin opción equivalente y sin justificación objetiva, puede vulnerar la igualdad. En el caso analizado, consta acreditado que la diadema es un signo impuesto exclusivamente a las mujeres trabajadoras por meras razones estéticas o de imagen. Además, hubo exclusividad por

«Todos los derechos reservados. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización del Centro de Estudios Financieros, CEF, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)».

sexo en su imposición, sin que existiera un equivalente real para hombres en condiciones comparables. En este contexto, no hubo una justificación objetiva y proporcionada ligada a una finalidad legítima, no estereotipada, y necesaria. El citado complemento fue una imposición en sentido relevante, con conflictos y sanciones, pues la empresa primero sancionó a 18 empleadas por haberse negado a usar la diadema en tres eventos de gala y, días más tarde, cuando ya había sido citada para comparecer ante la Inspección de Trabajo, rectificó, dejando sin efecto las sanciones y comunicando al comité de empresa que por el momento se dejaría de utilizar la prenda. Ante estos datos, el argumento de que no hubo intencionalidad discriminatoria no es determinante frente a una diferencia de trato por sexo apreciada como directa. Procede confirmar la sanción de 25.000 euros impuesta por la sentencia de instancia, así como la exclusión del acceso a ayudas, bonificaciones y, en general, beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, por un periodo de un año desde la fecha de la resolución que impone la sanción.

(STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 22 de septiembre de 2026, rec. núm. 2289/2025)

TSJ. Dependencia: el fallecimiento del titular antes de que se apruebe el Programa Individual de Atención no impide el nacimiento de un derecho de crédito a favor de los causahabientes

Dependencia. Determinación del grado. Fallecimiento de la interesada cuando ya ha sido valorada su situación, pero antes de dictarse la resolución administrativa.

La resolución que reconoce la situación de dependencia hace que la persona así declarada sea beneficiaria del sistema, luego titular del derecho a las prestaciones que prevé. En esa resolución solo se determina si la prestación será alguna del catálogo de servicios o consistirá en prestaciones económicas, quedando su concreción demorada a la aprobación del Programa Individual de Atención (PIA), como un instrumento personalizado –sin efecto constitutivo– del derecho a tener la condición de persona en situación de dependencia. Que estemos ante un solo procedimiento que engloba dos fases, declaración de situación de dependencia y aprobación del PIA, o ante dos procedimientos sucesivos es secundario, si bien el artículo 29.1 de la Ley 39/2006 nos dice que el citado Programa se establece «en el marco» del procedimiento de reconocimiento de la situación de dependencia. No hay que olvidar que el fallecimiento del promotor de un procedimiento administrativo no tiene que suponer *per se* y a los efectos del artículo 84.2 de la Ley 39/2015, la finalización del procedimiento, en este caso el regulado en la Ley 39/2006. Basta recordar que el artículo 4.3 de la Ley 39/2015 tiene por interesados en un procedimiento también a los amparados en una «relación jurídica transmisible», en cuyo caso «el derecho-habiente sucederá en tal condición cualquiera que sea el estado del procedimiento». Al conjugarse ambas normativas –la Ley 39/2006 y la Ley 39/2015– debe deducirse lo que sigue a efectos del artículo 93.1 de la LJCA: 1.º El fallecimiento de aquel a quien se le reconoció el derecho a tener la condición de persona en situación de dependencia extingue la percepción de las prestaciones una vez concretadas y aplicadas. 2.º Si estando pendiente la aprobación del PIA fallece el que ya es titular del derecho derivado de ser persona en situación de dependencia, cabe aceptar que

«Todos los derechos reservados. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización del Centro de Estudios Financieros, CEF, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)».

nazca en favor de sus causahabientes un derecho de crédito si es que, entre tanto, han venido sosteniendo con sus medios lo que habría sido la prestación declarada como derecho, pero aún no concretada. 3.º Por tanto, a efectos procedimentales, esos causahabientes tienen derecho a que el procedimiento se concluya con la aprobación del PIA para concretar la prestación a la que habría accedido el beneficiario de no haber fallecido. Esos causahabientes suceden en la condición de interesados en el procedimiento, cuyo interés consistirá, en su caso, en plantear el reintegro de aquellos gastos que haya venido financiando el beneficiario con sus recursos, o los herederos, y que de haberse aprobado el referido Programa no habrían soportado, ya sea en todo o en parte. En el caso analizado, debe hacerse constar el manifiesto incumplimiento de los plazos de resolución. En primer lugar, el Decreto 15/2010, de 4 de febrero, que era el que estaba en vigor a la fecha en que se inicia el expediente, fija un plazo para resolver la dependencia de 3 meses desde la entrada de la solicitud en el órgano competente (art. 14) y desde la declaración de dependencia otros 3 meses más para determinar el PAI (art. 15). Plazo que se fija en 6 meses (art. 22) en el Decreto 142/2023, de 21 de septiembre, que deroga al anterior. En segundo lugar, no concurre en el caso de autos la circunstancia de imposibilidad material de continuar el procedimiento por causas sobrevenidas recogidas en el artículo 84 de la Ley 39/2015. En tercer lugar, el hecho de que la dependencia sea de carácter personalísimo e inherente a la persona no implica que con el fallecimiento del titular se extingan todas las derivaciones de ese derecho y, en particular, aquellas de naturaleza patrimonial, lo que en un supuesto como el presente supone que tras el fallecimiento de la titular ya no se van a devengar el derecho a la prestaciones o servicios, pero no se pierde el derecho de los ya devengados.

(STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 11 de junio de 2026, rec. núm. 55/2026)

«Todos los derechos reservados. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización del Centro de Estudios Financieros, CEF, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)».