

TRIBUNAL SUPREMO

TS. Prestación de servicios como oficial de primera sucesivamente para distintos notarios en la misma notaría. Cuando hay sucesión empresarial, el notario entrante no puede pactar un periodo de prueba con un trabajador del notario saliente

Prestación de servicios como oficial de primera sucesivamente para distintos notarios en la misma notaría. Sucesión de empresas. Nulidad del periodo de prueba.

La aplicación a este pleito de la doctrina establecida en la STJUE de 16 de noviembre de 2023 (asuntos C-583/21 a 586/21) obliga a concluir que se produjo una sucesión empresarial, ya que el nuevo notario, cuando tomó posesión de la notaría, además de asumir el protocolo notarial (colección ordenada de las escrituras matrices autorizadas durante un año), asumió la mayoría de la plantilla del notario que le había precedido. El notario continuó desarrollando sus funciones con la mayoría del personal y con los mismos medios materiales: en la misma oficina que el notario anterior, con el mobiliario, ordenadores, programas informáticos, teléfono, etc., que le había entregado el notario que se había trasladado, por lo que se mantuvo la identidad de dicha notaría. El transcurso de 4 meses y 11 días desde que cesó la prestación de servicios a favor del notario saliente hasta que comenzó a prestarlos a favor del notario entrante en la misma notaría, no impide la sucesión, habida cuenta del prolongado lapso temporal de prestación de servicios del demandante a favor de aquel notario. Por tanto, concurren los requisitos exigidos por la Directiva 2001/23/CE y por el artículo 44 del ET en relación con el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas. En cuanto a la licitud del periodo de prueba pactado en el contrato entre el trabajador de la notaría que había prestado servicios para el anterior notario y el nuevo notario que había tomado posesión de ella, esta Sala ya ha argumentado que carece de justificación la instauración de un periodo de prueba a quien previamente ha acreditado suficientemente su aptitud por el ejercicio precedente de iguales tareas, aptitud conocida, dadas las circunstancias concurrentes: no hay razón para exigir la prueba de una aptitud, cuando tal aptitud ya se ha acreditado y su existencia consta, efectivamente, a las partes. Cuando ha habido una sucesión empresarial, la empresa entrante no puede pactar un periodo de prueba con un trabajador de la empresa saliente y, si lo acuerda, será nulo, porque el trabajador ya ha prestado servicios anteriormente en virtud de la misma relación laboral. La subrogación del nuevo empleador en el contrato de trabajo no faculta a la nueva empresa para que pacte un periodo de prueba que permitiría la extinción libre y sin indemnización de la relación laboral de un empleado que continúa desempeñando las mismas funciones que antes de la sucesión.

(STS, Sala de lo Social, de 28 de enero de 2026, rec. núm. 4924/2024)

TS. El permiso parental del artículo 48 bis del ET computa para la determinación de la duración de las vacaciones como tiempo de trabajo efectivo

Permiso parental. Derecho a que su disfrute discontinuo sea inferior a una semana y a que se compute para la determinación de la duración de las vacaciones.

El disfrute del permiso parental se ha de llevar a cabo en periodos semanales, ya que el artículo 48 bis del ET establece expresamente que no será superior a 8 semanas, continuas o discontinuas y, por ende, al utilizar el legislador el adjetivo en femenino y plural, califica al sustantivo semanas, por lo que, si se opta por el disfrute de forma discontinua, se habrá de realizar en periodos semanales discontinuos. Consiguientemente, no cabe el disfrute en periodos inferiores a la semana. Esta interpretación es acorde con lo previsto para el disfrute del permiso por nacimiento y cuidado del menor, en el que el legislador hace constar que se disfrutará en periodos semanales, y también para el permiso en los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento. En cuanto a la pretensión de que se compute la duración del permiso parental para determinar el periodo de vacaciones, hay que tener en cuenta que este permiso, de hasta 8 semanas de duración, creado con el objetivo concreto del cuidado de menores de 8 años, se ha configurado como un permiso con suspensión contractual y, consiguientemente, no retribuido, pero durante el que se mantiene la obligación de cotizar por la base mínima, cuando se disfruta a tiempo completo (art. 48 bis ET). No hay que olvidar que la Directiva 2019/1158, de 20 de junio (Conciliación), contempla el permiso parental, en los términos del artículo 5.1, en favor de ambos progenitores, en iguales condiciones, con una duración mínima de 4 meses, y a disfrutar antes de que el menor cumpla los 8 años. En España coexiste el permiso por nacimiento y cuidado del menor, junto al permiso parental de un máximo de 8 semanas de duración, para el cuidado del hijo o hija menor de 8 años. Ambos permisos quedan incluidos en lo que denomina la Directiva de conciliación «permiso parental». De ello se deriva que las garantías encaminadas a facilitar el disfrute de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, sin merma de derechos, contempladas en los artículos 10 a 15 de la Directiva 2019/1158, son predicables tanto para el permiso por nacimiento y cuidado del menor como para el permiso parental del artículo 48 bis del ET. En este contexto, el desarrollo de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral como garantía de la igualdad efectiva y real y la no discriminación, la entrada en vigor de la Directiva 2019/1158, la transposición de la misma a nuestro ordenamiento interno, unido a la doctrina del Tribunal Constitucional y la jurisprudencia de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo, han llevado a la unificación entre el permiso de maternidad y el permiso parental, refiriéndose la directiva indicada solo al permiso parental en el artículo 5. Como se ha señalado, el permiso parental del artículo 48 bis del ET ha de encuadrarse en el ámbito del permiso parental comunitario, por lo que, con independencia de que en el derecho español reciba un tratamiento distinto, lo cierto es que ha de aplicarse la doctrina sentada en la STJUE de 4 de octubre de 2018, Dicu (C-12/17), referida al permiso de maternidad, al permiso parental del artículo 48 bis del ET, pues, por una parte, la protección de la condición biológica de la mujer, transcurridas las 6 primeras semanas posteriores al parto del permiso por nacimiento y cuidado del menor, es decir, el resto de este permiso, ha de ser igual a la del otro progenitor. Y, por otra parte, el vínculo entre los progenitores y sus hijos debe fomentarse en igual medida para ambos progenitores. Consiguientemente, se ha de colegir que el permiso parental del artículo 48 bis del ET constituye también una excepción a la regla general de aplicación del principio de proporcionalidad a la duración de las vacaciones cuando no se ha prestado trabajo efectivo durante todo el año natural, debiendo considerarse como tiempo de trabajo

efectivo a los efectos de computar este periodo para la determinación de la duración de las vacaciones. Pleno. (*Vid.* STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 30 de abril de 2024, rec. núm. 5/2024, casada y anulada en parte por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 26 de enero de 2026, rec. núm. 205/2024)

TS. El Tribunal Supremo recuerda que los convenios colectivos que en materia de jubilación parcial remiten de manera genérica a la normativa legal para su concesión no generan un derecho perfecto que sea exigible frente al empleador

Convenios colectivos. Contratas ferroviarias. Jubilación parcial. Necesidad de la anuencia empresarial. Trabajador que al cumplir los 62 años interesa de la empresa el acceso a la jubilación parcial, respondiendo esta que es preciso el consentimiento de la compañía, que en este caso no existe, que el convenio colectivo no lo impone y que existe dificultad para reemplazar su perfil profesional.

Si bien en el ámbito estricto de la Seguridad Social el trabajador que reúna los requisitos para ello tiene pleno derecho a acceder a la jubilación anticipada parcial (art. 215.2 LGSS), sin embargo, desde el plano de las obligaciones previas en materia laboral, no puede imponerse a la empresa el cambio de un contrato a tiempo completo en un trabajo parcial a los efectos de acceso a la jubilación parcial, aunque la empresa deberá acceder a ello, en la medida de lo posible, y motivar su posible denegación, como cabe deducir del artículo 12.4 e) del ET relativo a las solicitudes de conversión de contrato de trabajo a tiempo completo en otro contrato a tiempo parcial o viceversa; y no existiendo tampoco, ni siquiera con ese afán motivador de la empresa a adoptar dicha forma de contratación, norma legal estatutaria que obligue a la empresa a dar también el segundo paso y concertar simultáneamente un contrato de relevo. De no mediar acuerdo entre el trabajador que pretenda jubilarse y su empleadora, la posible obligación empresarial podría derivar de las previsiones que a tal fin pudieran contenerse en el convenio colectivo de aplicación, pues entre las medidas de fomento contempladas en el artículo 12.8 del ET para su articulación a través de la «negociación colectiva» con el fin de «impulsar la celebración de contratos de relevo», sería dable incluir la obligación empresarial de facilitar, mediante las novaciones y contrataciones oportunas, la jubilación anticipada parcial que se le solicitara. En el caso analizado, del convenio colectivo no se desprende un deber patronal de acceder a la petición, por lo que tampoco son necesarias razones especiales para que la empresa pueda denegarla. Proclamar que se procurará facilitar el acceso a la jubilación parcial a quienes cumplen los requisitos legalmente exigidos es algo bien distinto a imponer a la empresa la obligación de aceptar las solicitudes formuladas. Disponer que las personas trabajadoras que aspiren a esa jubilación deben presentar certificado de la vida laboral y solicitud anticipada al menos con un mes a la fecha prevista para la jubilación constituye un modo de «promover la celebración de este contrato de trabajo en el sector» pero no cabe identificar esa actitud promocional del convenio con la necesidad de que las empresas por él afectadas acepten las peticiones recibidas.

(STS, Sala de lo Social, de 27 de enero de 2026, rec. núm. 4179/2024)

TS. Situación legal de desempleo ex art. 267.1 a).7.º LGSS: el cómputo del plazo de 3 meses desde la extinción de la relación laboral anterior se alarga cuando existan vacaciones no disfrutadas en la fecha de finalización del nuevo contrato

Situación legal de desempleo. Supuesto del artículo 267.1 a).7.º LGSS. Resolución de la relación laboral durante el periodo de prueba a instancia del empresario. Requisito de que hayan transcurrido 3 meses desde la extinción de la relación laboral anterior. Efectos de las vacaciones no disfrutadas.

En el caso analizado, el actor causó baja en su anterior empresa el 14 de julio de 2021, suscribiendo contrato con la nueva el 19 de julio de 2021, la cual rescindió el contrato el 11 de octubre de 2021 por no superación del periodo de prueba. Esta última empresa cotizó 7 días por vacaciones no disfrutadas, siendo 92 los días cotizados. El trabajador solicitó la prestación contributiva de desempleo, pero le fue denegada por el SEPE al extinguirse la relación laboral sin que hubiera transcurrido el plazo de 3 meses desde la extinción de la anterior (85 días). El TSJ considera que el plazo de 3 meses del artículo 267.1 a).7.º de la LGSS es entre las fechas de extinción de las relaciones laborales (14 de julio de 2021 y 11 de octubre de 2021), por lo que es evidente que no había transcurrido el plazo legal de 3 meses. Aunque esto es así, no hay que olvidar que existió un periodo de 7 días de vacaciones no disfrutadas con anterioridad a la extinción de la relación laboral, periodo por el que la empresa cotizó, como es legalmente preceptivo. Y la cuestión es que el artículo 268.3 de la LGSS, en lo que aquí importa mencionar, dispone expresamente que «en el caso de que el periodo que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado con anterioridad a la finalización de la relación laboral, la situación legal de desempleo y el nacimiento del derecho a las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho periodo». Por su parte, el artículo 268.1 de la LGSS establece que el derecho a las prestaciones por desempleo nace «a partir de que se produzca la situación legal de desempleo». Es decir, cuando hay vacaciones no disfrutadas con anterioridad a la extinción de la relación laboral, la situación legal de desempleo (y el nacimiento del derecho a las prestaciones) se produce legalmente una vez transcurrido ese periodo de vacaciones no disfrutadas. Es obligado hacer una interpretación integrada del artículo 267.1 a).7.º de la LGSS y de los artículos 268.1 y 3 de la LGSS. No se pueden omitir estos últimos preceptos y considerar que no existe situación legal de desempleo cuando expresamente la LGSS establece que, de haber vacaciones no disfrutadas, la situación legal de desempleo se produce una vez transcurrido ese periodo vacacional. En nuestro supuesto, el primer contrato de trabajo se extinguió el 14 de julio de 2021 y el segundo el 11 de octubre de 2021, por lo que, contemplado aisladamente el artículo 267.1 a).7.º de la LGSS, no había transcurrido el plazo de 3 meses previsto en el precepto legal para que se produjera la situación legal de desempleo: faltaban unos pocos días para que se cumplieran esos 3 meses. Lo que sucede es que existía un periodo de vacaciones no disfrutadas con anterioridad a la finalización de la relación laboral, que tuvo lugar, como sabemos, el 11 de octubre de 2021. Este periodo de vacaciones no disfrutadas era de 7 días y el caso es que, legalmente, la situación legal de desempleo (y el nacimiento del derecho a las correspondientes prestaciones) solo se produce una vez transcurrido ese periodo vacacional (art. 268.3 LGSS), de manera que, hecho así el cómputo –como obliga a hacerlo la interpretación armónica e integrada de los preceptos legales aplicables–, la situación legal de desempleo se produjo una vez que se había cumplido el plazo de 3 meses del artículo 267.1 a).7.º de

la LGSS. (Vid. STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 12 de julio de 2024, rec. núm. 4765/2923, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 4 de febrero de 2026, rec. núm. 4451/2024)

TS. No cabe recurso de suplicación frente al auto dictado en ejecución de sentencia en materia de MSCT. Tampoco en relación con el motivo o motivos de nulidad de actuaciones por vicios en el procedimiento (art. 191.3 d) LRJS)

Recurso de suplicación. Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT) estimando la demanda interpuesta por el trabajador. Solicitud por este de la extinción indemnizada del contrato al entender que la empresa no había cumplido la sentencia. Auto que da por finalizado el trámite de ejecución de sentencia al considerar esta correcta y completamente ejecutada. Irrecurribilidad de autos por la vía del artículo 191.3 d) de la LRJS.

No cabe recurso de suplicación frente a la sentencia dictada en la modalidad procesal de MSCT y litigio de carácter individual, aunque incorpore reclamación de cuantía superior a 3.000 euros derivada de aplicar la decisión empresarial impugnada. Cuando la sentencia del juzgado no es recurrible, los autos dictados en su ejecución tampoco permiten el recurso por la vía de los supuestos contemplados en el artículo 191.4 d) de la LRJS. En el caso analizado, fue el propio juzgado de lo social el que abrió la posibilidad de interponer recurso de suplicación frente al auto que había dictado resolviendo el recurso de reposición, dado que se había pronunciado sobre aspectos no controvertidos en el pleito y de los que estaba conociendo, precisamente en el incidente de ejecución. Sin embargo, la cita que hizo del artículo 189.2 de la LRJS como fundamento de su decisión fue un error, puesto que ese artículo está dedicado al recurso de queja. Es innegable que, en la fase de cognición propia de la ejecución de sentencia firme, el juzgado conoce sobre aspectos hasta entonces ajenos al procedimiento, por lo que resulta del todo lógica la arquitectura normativa que permite un examen de lo resuelto tanto por el propio órgano ejecutante (reposición) cuanto por el tribunal superior (suplicación). El artículo 191.4 d).2.º de la LRJS indica que así cabe cuando los autos pongan fin al procedimiento incidental en la ejecución decidiendo cuestiones sustanciales no resueltas o no contenidas en el título ejecutivo. Tal es el título competencial invocado por el auto del Juzgado de lo Social, al margen de su errónea invocación. Sin embargo, no cabe compartir esa interpretación del artículo 191.4 d) de la LRJS. Sus cuatro aperturas sirven para indicar los supuestos en que cabe acceder a la suplicación, pero poseen un condicionante común: solo en los casos en que hubiera cabido tal remedio frente a la resolución que se ejecuta. La dicción de la ley es clara y no admite interpretación posible: siempre que la sentencia hubiere sido recurrible en suplicación. En consecuencia: por razón de la modalidad procesal y de la materia, no cabía el recurso frente al auto para resolver esas cuestiones nuevas que se habían suscitado en la ejecución. Esos autos de ejecución (de sentencia irrecurable) tampoco admiten la suplicación en relación con el motivo o motivos de nulidad de actuaciones por vicios en el procedimiento a que alude el artículo 191.3 d) de la LRJS. Una interpretación sistemática tanto del libro tercero de la LRJS cuanto del artículo 191 de la LRJS aconseja una lectura estricta de las posibilidades de formalizar

recurso de suplicación frente a resoluciones judiciales que no posean la forma de sentencia. Lo mismo sucede con el apartado 3 del artículo 191, conforme al cual «Procederá en todo caso la suplicación» en los siete supuestos que menciona. Lo genérico de esta entradilla no debe entenderse como posibilitador de traer aquí tanto sentencias cuanto autos. El apartado tiene como necesario antecedente la regla del número 1 (donde claramente se alude solo a «sentencias») e incluso la previsión del apartado 2, que habla de «procesos» y no de uno u otro tipo de resolución sin que quepa pensar que la omisión de cualquier restricción lleva a abrir las puertas de la suplicación a los autos dictados respecto de las siete «materias» que enumera. Por estas razones no resulta viable una interpretación flexibilizadora, como sí hemos acogido en nuestra STS 712/2025, de 8 de julio (rec. núm. 83/2023), extendiendo la recurribilidad de las sentencias de casación por infracción procesal (art. 207 LRJS) a sentencias irrecurribles por razón de la cuantía (art. 206 LRJS). Se trata de un supuesto bien diverso, porque allí no se cuestionaba la modalidad o tipo de resolución judicial impugnada (solo sentencias) sino su posible irrecurribilidad absoluta por razón de la cuantía. La propia redacción del artículo 191.3 d) de la LRJS denota que está presuponiendo un recurso frente a resolución judicial con forma de sentencia. Solo eso explica la alusión a las anomalías en el intento de conciliación o de mediación obligatoria previa, que (en determinados litigios) son previas a la demanda, pero no a la activación de la fase ejecutoria. Solo de ese modo cobra sentido la referencia a que el fondo del asunto no estuviera comprendido dentro de los límites de la suplicación, expresión que inevitablemente enlaza con la modalidad procesal o la materia sobre las que versa la demanda y se ha discutido en el juicio, pero sin concordancia posible con la ejecución. Por todo lo dicho, la sala de suplicación no debió admitir y resolver el recurso de tal clase interpuesto por el actor, al carecer de competencia funcional para conocer del mismo. Pleno. **Voto particular.** (Vid. STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 23 de mayo de 2023, rec. núm. 311/2023, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 26 de enero de 2026, rec. núm. 4285/2023)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

TSJ. Condenan a Media Markt a indemnizar con 7.251 euros a una empleada por vulnerar su derecho fundamental a la intimidad al revisar su bolso diariamente tras concluir la jornada laboral

Media Markt Saturn, SAU. Vulneración de derechos fundamentales. Derecho a la dignidad y a la intimidad. Conducta de la empresa, recogida en su protocolo de seguridad, consistente en revisar diariamente en el momento de la salida el bolso, mochila o cartera de mano de los trabajadores, obligándoles a mostrar el número IMEI de su teléfono móvil.

En el caso analizado, la empleadora ha conculcado el derecho a la intimidad de la demandante, desbordando su actuación las facultades del artículo 18 del ET, ya que nos hallamos ante el registro de un efecto personal, como es el bolso de la trabajadora, respecto del cual existe una expectativa de privacidad. La vulneración del derecho fundamental no viene dada por la ausencia de un representante legal de los

trabajadores en el momento del registro del bolso, puesto que dicha ausencia únicamente provoca la nulidad de la actuación empresarial, pero no afecta al derecho a la intimidad. La conculcación del derecho a la intimidad se produce por las concretas circunstancias en las que diariamente se realizaba el registro del bolso de la trabajadora, las cuales no superan el triple test de control constitucional (idoneidad, necesidad y proporcionalidad), en los términos que exige la doctrina del Tribunal Constitucional. Así, no consta en modo alguno el carácter necesario de esta medida. Más allá de las meras afirmaciones de la empresa recurrente, no se ha declarado la existencia de sospecha alguna sobre esta trabajadora, ni se ha probado que en la empresa se hayan producido hurtos o desapariciones de objetos de su propiedad o de otros compañeros. La falta de prueba de estas circunstancias a la empresa han de perjudicar, sin que pueda soslayarse el derecho fundamental a la intimidad de la trabajadora sin una mínima base probatoria que permita afirmar el carácter necesario o justificado de la medida empresarial. Tampoco se ha superado por la empleadora el test de proporcionalidad. En primer lugar, porque la empresa, en el registro, no se limita a examinar el contenido del bolso, sino que exige a la empleada que muestre el número IMEI de su móvil. Se trata de un dato de carácter reservado, respecto del que la compañía no ha recabado consentimiento alguno para su obtención, lo que constituye una vulneración del derecho a la intimidad. Por otro lado, tampoco se ha acreditado la inexistencia de medidas menos limitativas del derecho controvertido. Existen otras medidas, como la detección de metales y las señales acústicas, que no consta que en este caso se hayan puesto en marcha con carácter previo al registro del bolso de la trabajadora. Procede ordenar el cese inmediato de la actuación empresarial condenando a la empleadora al abono a la trabajadora demandante de una indemnización de 7.251 euros por daños morales.

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 27 de enero de 2026, rec. núm. 2688/2025)

TSJ. Algunas consideraciones del TSJ de Cataluña sobre el permiso por fuerza mayor del artículo 37.9 del ET

Permisos retribuidos. Derecho de la persona trabajadora a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes (art. 37.9 ET).

Varios son los elementos que configuran en este precepto legal el nuevo permiso que reconoce a las personas trabajadoras el derecho a ausentarse. El primero de ellos es que estamos ante un permiso cuya causa viene delimitada por la existencia de fuerza mayor, es decir, una situación imprevisible o inesperada, que exige la presencia inmediata y urgente de la persona trabajadora y que es motivada por accidente o enfermedad. El supuesto del artículo 37.9 no exige que estemos ante una enfermedad o accidente «grave», sino que basta con que se sea indispensable la presencia urgente de la persona trabajadora. Las personas causantes de este permiso –a diferencia de otros permisos regulados en el art. 37 ET– son los familiares y personas convivientes, sin que la norma legal delimite el grado de consanguinidad o afinidad de los primeros. Este permiso se disfruta no por días laborables completos, sino por horas de ausencia al trabajo, y posibilita la creación de una bolsa de horas equivalente a 4 días anuales, remitiendo dicho precepto a los convenios colectivos o a los acuerdos

entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras. Este permiso con el límite de los 4 días anuales es retribuido y la retribución a abonar no puede suponer discriminaciones indirectas por razón de sexo mediante la exclusión de conceptos retributivos. No se exige que la persona trabajadora avise a la empresa previamente al ejercicio de este derecho, sino que la norma prevé únicamente, en su caso, la acreditación posterior del motivo de su ausencia, sin perjuicio de lo dispuesto en los acuerdos o normas colectivas que resulten aplicables. Por la vía de la negociación colectiva o de los planes de igualdad cabe ampliar o delimitar el uso de la bolsa de horas y la acreditación de los motivos de ausencia. En cuanto a la interpretación del término «derecho a ausentarse», no cabe entender que solo es factible cuando el trabajador ya haya iniciado su jornada de trabajo. No hay que olvidar que en el artículo 37 del ET también encontramos la expresión «podrá ausentarse», en el apartado 3, cuando prevé permisos con derecho a remuneración, entre otros, en los supuestos de matrimonio o registro de pareja de hecho, fallecimiento de familiares, traslado de domicilio habitual o accidente o enfermedad graves. Interpretar en estos supuestos que «ausentarse» implica que debes estar previamente en el puesto de trabajo para ejercitar dichos derechos, nos llevaría a situaciones absurdas y carentes de justificación. Carecería de toda lógica que, atendiendo a la finalidad de los permisos de la Directiva 2010/18/UE, los derechos de conciliación, y en concreto el derecho a ausentarse por motivo de fuerza mayor, se restringiera a los supuestos en que la persona trabajadora ya hubiera iniciado su prestación de servicios, y excluyera la posibilidad de atender a esas necesidades de conciliación que se presentan también antes de que el trabajador esté incorporado a su puesto de trabajo. Entender, por el contrario, que solo se produce ese derecho cuando se ha iniciado la jornada de trabajo, no solo excluiría del cuidado a muchas situaciones imprevistas, sino que implicaría una clara discriminación de las trabajadoras, quienes son las que actualmente sostienen la vida y se ocupan mayoritariamente de la atención de las personas (familiares y convivientes).

(STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 28 de noviembre de 2025, rec. núm. 30/2025)

TSJ. Accidente de tráfico que es accidente de trabajo. Responde la compañía aseguradora de los gastos médicos atendidos por la mutua hasta la consolidación de las lesiones; los eventuales gastos posteriores ha de abonarlos la mutua

Accidente de circulación calificado como accidente laboral. Determinación de la entidad responsable (mutua colaboradora o compañía aseguradora) de los eventuales gastos médicos que puedan producirse después de la consolidación de las lesiones (en el caso, transcurridos 6 años).

Señala el apartado 6 del anexo I del Real Decreto legislativo 8/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a motor, que, además de las indemnizaciones fijadas con arreglo a las tablas, se satisfarán en todo caso por las compañías aseguradoras los gastos de asistencia médica, farmacéutica y hospitalaria en la cuantía necesaria hasta la sanación o consolidación de las secuelas. Esto implica que los posteriores no

los deben reintegrar. Ha querido la normativa posibilitar la indemnización de la persona víctima de un accidente de tráfico una vez las secuelas se hayan consolidado y sin esperar al descarte de eventuales asistencias sanitarias posteriores a la consolidación de las secuelas que se pueden producir en cualquier momento de la vida, o no producirse nunca. Al mismo tiempo, esa eventualidad queda cubierta con la indemnización de las secuelas que se han consolidado. En suma, nada más debe indemnizar la compañía aseguradora que lo establecido en los baremos legales. Ciertamente, el alcance de la responsabilidad de la mutua colaboradora por accidente de trabajo es más amplio pues se sustenta en el principio de reparación íntegra que supone, en lo que aquí interesa destacar, que, si se produce una necesidad de asistencia sanitaria posterior a la consolidación de las secuelas, como ha sido el caso de autos, deberá sufragarla. Pero este principio es aplicable a la responsabilidad derivada de accidente de trabajo, no a la responsabilidad derivada de accidente de tráfico. Una y otra responsabilidad tienen un alcance diferente perfectamente delimitado en sus respectivas normativas de aplicación. No se trata, en consecuencia, de una contradicción normativa que haya de ser salvada aplicando principios como el de especialidad o atendiendo a la supuesta mayor tuición del derecho de la Seguridad Social, sino, pura y llanamente, dos regímenes jurídicos diferentes aplicables cada uno a sus efectos legalmente previstos: la cobertura del accidente de trabajo, por un lado, o la cobertura del accidente de tráfico, por otro. Y no hay ningún motivo jurídico razonable para derogar la limitación establecida en la legislación sobre reparación de las personas víctimas de accidente de tráfico por la circunstancia de que, en la legislación sobre reparación de las personas víctimas de un accidente de trabajo, el alcance de la responsabilidad sea mayor.

(STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 17 de noviembre de 2025, rec. núm. 4837/2024)