

TRIBUNAL SUPREMO**TS. El Tribunal Supremo reitera que el INSS no puede adelantar la revisión de una incapacidad permanente por mejoría**

Incapacidad permanente. Determinación de si el INSS está facultado para iniciar un procedimiento de revisión basado en la mejoría de la persona beneficiaria, antes de que haya transcurrido el plazo marcado al efecto en la resolución que reconoció esa situación.

El artículo 200 de la LGSS establece que las resoluciones que reconozcan o revisen una incapacidad permanente deben fijar el plazo a partir del cual podrá instarse una nueva revisión por agravación o mejoría. Dicho plazo es vinculante para todos los sujetos legitimados, incluido el INSS, y solo admite dos excepciones: la revisión por error de diagnóstico y aquella promovida cuando el beneficiario realiza una actividad laboral. La literalidad del precepto es inequívoca, pues el plazo fijado determina el momento a partir del cual puede iniciarse el procedimiento de revisión, no la fecha de efectos de una futura modificación del grado de incapacidad. En este contexto, parece enteramente razonable la exigencia de dotar a las resoluciones firmes de determinación del grado de incapacidad de una cierta estabilidad temporal, que impida una posibilidad de revisión permanente, ilimitada e incondicionada, lo que sobrecargaría a los servicios administrativos y a los propios órganos judiciales implicados en el proceso de una manera desproporcionada y, probablemente, injustificada. Debe tenerse en cuenta que el plazo mínimo de revisión no se establece de manera general e incondicionada, sino que se fija caso por caso en la resolución administrativa de reconocimiento, que puede ser objeto de recurso si el interesado considera que el plazo fijado no es el adecuado. En consecuencia, ha de entenderse que el plazo que se fija en la resolución resulta, en principio, acorde con las características de las lesiones invalidantes diagnosticadas y con su evolución previsible, actuando así como una razonable limitación a una hipotética reapertura permanente del proceso, no solo por parte del trabajador que considere que el grado de incapacidad reconocido no se ajusta a su estado real, sino también por parte de la entidad gestora, acaso disconforme con un grado de incapacidad reconocido en vía judicial. Un plazo razonable de revisión, ajustado a las características del proceso invalidante, puede constituir así una exigencia de seguridad jurídica y de respeto a la legítima confianza en la estabilidad de los efectos de una declaración administrativa firme. Por tanto, la actuación administrativa de referencia, promoviendo la revisión del grado de incapacidad permanente antes de que transcurriera el plazo previsto al efecto y sin que concurrieran los supuestos excepcionales contemplados en la LGSS, carece de efectos y debe declararse nula, incluso si la revisión se acuerda cuando ya ha transcurrido dicho plazo. (*Vid.* STSJ de Andalucía/Sevilla, Sala de lo Social, de 4 de diciembre de 2024, rec. núm. 3279/2024, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 9 de septiembre de 2026, rec. núm. 911/2025)

AUDIENCIA NACIONAL

AN. Sector de Contact Center: el solapamiento de festivo con vacaciones que se disfrutan en días naturales no da derecho a un día de descanso adicional

Convenios colectivos. Sector de Contac Center. Solapamiento de festivo con vacaciones que se disfrutan en días naturales. Derecho a un día de descanso vacacional adicional.

Con arreglo al régimen convencional que se han otorgado los sujetos colectivos legitimados, no cabe llegar a la conclusión que propugna UGT en su demanda, por cuanto que el precepto del convenio fija las vacaciones en días naturales y no en días hábiles, y los días naturales comprenden tanto los que existe obligación de prestar servicios como aquellos en los que no, esto es, lo que afectan a fin de semana o festivo. Avala tal conclusión el hecho de que cuando las partes negociadoras han querido hacer referencia a «días laborables o hábiles» expresamente lo han hecho. No hay que olvidar que el artículo 38.1 del ET establece un mínimo de derecho necesario al fijar las vacaciones en 30 días naturales, el cual es colmado con creces por el convenio sectorial aplicable, como también colma las 3 semanas del artículo 3.3 del Convenio 132 de la OIT y las 4 del artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE. Dado que la Directiva 2003/88/CE no regula el descanso en festivo, el solapamiento del mismo con las vacaciones anuales es ajeno al Derecho de la UE, como sucedía con los permisos del artículo 37.3 del ET. La única referencia que se contiene al descanso en festivo es la contenida en el artículo 6 del Convenio 132 de la OIT cuando señala que «Los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre, coincidan o no con las vacaciones anuales, no se contarán como parte de las vacaciones mínimas anuales pagadas prescritas en el párrafo 3 del artículo 3 del presente Convenio», de donde esta Sala no cabe inferir que el solape de festivo con festivo con vacaciones de lugar a un día adicional de descanso, sino únicamente que la existencia de un número determinado de festivos no es computable a efectos del cómputo de las 3 semanas a las que hace referencia el artículo 3.3. Finalmente debe señalarse que la exigencia de acuerdo entre trabajador y empresario de cara al disfrute de vacaciones justifica la existencia de cualquier desigualdad entre aquellos trabajadores a los que no se les solapa el descanso vacacional con festivo alguno respecto de aquellos que tienen uno o más solapamientos.

(SAN, Sala de lo Social, de 16 de septiembre de 2026, núm. 147/2026)

AN. La Audiencia Nacional aclara que la ultraactividad del convenio no genera un deber de paz que impida convocar una huelga para influir en la negociación colectiva

Verallia Spain, SA. Huelga novatoria. Requisitos. Ultraactividad y deber de paz laboral.

El Real Decreto-Ley 17/1977 considera ilegal la huelga cuyo objeto sea alterar, durante su vigencia, lo pactado en convenio colectivo o laudo. Sin embargo, la jurisprudencia viene sosteniendo que el carácter novatorio no puede apreciarse cuando el convenio ha sido denunciado, sin necesidad de esperar a la pérdida efectiva de su vigencia. Por ello, la posibilidad de convocar una huelga surge desde la denuncia del convenio y no desde el fin de su vigencia. Asimismo, resulta lícita la

huelga durante la vigencia de un convenio cuando persigue fines distintos de su modificación, como exigir su cumplimiento o interpretación, reclamar materias no reguladas o adaptarlo a cambios sustanciales de circunstancias (cláusula *rebus sic stantibus*). En el caso analizado debe rechazarse que la huelga convocada por CGT durante la negociación del nuevo convenio fuera ilegal. Así, debe destacarse que el convenio anterior había sido denunciado el 2 de diciembre de 2024 y, aunque continuaba en ultraactividad, no existía un convenio colectivo en vigor durante los paros de los días 14 y 17 de febrero de 2026. Tampoco había entrado en vigor el nuevo convenio, cuya negociación seguía abierta. Asimismo, se descarta que la huelga tuviera carácter novatorio por pretender alterar el acuerdo alcanzado en el SIMA el 4 de febrero de 2026 entre la empresa, CC. OO. y UGT. La Sala señala que dicho acuerdo no puede considerarse un acuerdo de fin de huelga con eficacia de convenio colectivo, pues evitó precisamente la convocatoria de la huelga y no consta acreditado su registro y publicación. Además, se trataba de un preacuerdo que requería desarrollo posterior y dejaba pendientes diversas materias. En consecuencia, la negociación seguía abierta cuando se convocaron los paros, por lo que CGT estaba legitimada para ejercer el derecho de huelga con la finalidad de influir en el curso de la negociación colectiva. Considerar lo contrario supondría una interpretación expansiva de las causas de ilegalidad y una restricción injustificada del derecho fundamental de huelga.

(SAN, Sala de lo Social, de 4 de septiembre de 2026, núm. 145/2026)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

TSJ. Licencias retribuidas: la empresa no puede exigir que se justifique día a día la continuidad del permiso de 5 días por hospitalización de familiares

Licencias retribuidas. Permiso de 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización. Empresa que comunica a sus trabajadores que cada uno de los días de permiso está condicionado a que el hecho/proceso causante continúe durante cada uno de esos días y a que se presente certificado por cada uno de ellos.

Si bien debe justificarse el hecho motivador del permiso, una vez que este queda acreditado, su desarrollo es ajeno tanto a la empresa como al control que esta pueda efectuar de los días de disfrute, pues ello supondría una intromisión en la esfera propia y particular del trabajador. La funcionalidad del permiso y la situación que lo genera ya no es necesario que en su continuidad se justifique, pues el legislador y el convenio ya presumen que existe la asistencia, la que es lógica no solo por el hecho de la hospitalización o el suceso, sino por el posible restablecimiento o empeoramiento de la salud. Existe una tendencia actual a que las hospitalizaciones en centros sanitarios sean mínimas y a que la atención de los pacientes se lleve a cabo en entornos y lugares más domésticos. Hay una actual contribución por parte de los particulares a aligerar no solo los costes económicos de la sanidad pública sino también de paliar el anonimato que existe en los centros sanitarios, procurando que el afecto y cercanía a los familiares supongan elementos paliativos para el paciente, con una dispersión de la asistencia médica en los distintos domicilios. Los particulares contribuyen a ello, y para

tal necesidad surge el permiso que estamos examinando, el que se ciñe a la experiencia generalizada de la normal asistencia e intervención sanitaria de restablecer la salud, en cuyo componente participan tanto los centros sanitarios, los profesionales y los particulares. Igual que determinadas situaciones previstas en el artículo 37.3 b) del ET son de más de 5 días, lo normal es que el restablecimiento de la persona alcance un arco temporal superior a lo que es el hecho causante propiamente dicho, de aquí que la interpretación que ofertamos del permiso, en los mismos términos establecidos tanto en el convenio como en el ET, responda a una previsión generalizada y universalista del legislador tanto comunitario como estatal, en la que no se ha impuesto ningún condicionante, de manera que fijarlo por la empresa responde a una especie de cercenación del derecho legislado y un atisbo de cierta presunción de defraudación por parte del trabajador. Debe descartarse cualquier interpretación en este último sentido, por lo que gravar la disponibilidad del permiso con requisitos diferentes a aquellos que se han previsto, no es sino una limitación de un derecho constitucional como es el de la conciliación de la vida familiar. En este contexto, no cabe restringir una esfera propia y particular del trabajador, como la que viene determinada por disponer de ciertos elementos que subyacen en la actividad de cuidado de una manera flexible, que muchas veces viene provocada por la necesaria adecuación a los intereses y requerimientos de otros familiares o personas cercanas. Tampoco hay que olvidar el factor de urgencia que en muchos casos surge en este tipo de situaciones que aborda el legislador y que requieren un diseño organizativo entre los implicados.

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 14 de abril de 2026, rec. núm. 557/2026)

TSJ. Descuento de salarios de tramitación por nuevo empleo: el solapamiento debe ser diario, quedando prohibido compensar más allá del salario de despido

Extinción de la relación laboral. Sentencia que declara la improcedencia del despido otorgando a la empresa la opción entre readmisión y extinción indemnizada. Solicitud por la actora de ejecución de sentencia por falta de readmisión y pago de indemnización 6 meses después de la notificación. Prescripción. Efectos. Descuento de salarios de tramitación por nuevo empleo.

La firmeza de las resoluciones judiciales opera por ministerio de la ley (*ipso iure*) una vez transcurrido el plazo legal para recurrir, sin que resulte preceptiva una providencia o diligencia de ordenación que la declare explícitamente. Por consiguiente, la falta de interposición del recurso de suplicación dentro de los 5 días hábiles siguientes a la notificación determina el inicio automático del cómputo del plazo de prescripción de 3 meses para solicitar la ejecución. Al haberse interpuesto la ejecución 6 meses después, ha prescrito el derecho a la indemnización y a los salarios de tramitación devengados con posterioridad a la notificación de la sentencia. No obstante, respecto a los salarios de tramitación devengados desde el despido hasta la notificación de la sentencia de instancia, hay que tener en cuenta las siguientes reglas: 1. El descuento por nuevo empleo solo procede para los concretos días en los que haya existido solapamiento entre el devengo salarial y el trabajo para otro empleador, de modo que no procederá realizar la compensación en periodos no trabajados con posterioridad al despido. 2. No puede realizarse la referida compensación más allá del importe del

salario de despido, de suerte que, si ambos salarios son iguales, el salario de tramitación devengado quedará totalmente compensado, mientras que, si el nuevo salario es superior, la compensación tendrá lugar solo en la cuantía coincidente con el salario de despido, y si el nuevo salario es inferior, su importe se deducirá del superior correspondiente al salario de tramitación. 3. Si se compensase totalmente el nuevo salario y el salario de tramitación, sin tomar en consideración la cuantía de los mismos, se perjudicaría injustificadamente al trabajador, por lo que, cuando el trabajador despedido obtiene un nuevo empleo, se efectúa en dichos salarios un descuento por periodos trabajados, pero no por cantidades totales percibidas en el nuevo trabajo. 4. Si no se puede acreditar el importe exacto percibido en el nuevo trabajo, la deducción por cada día trabajado debe calcularse sobre el SMI con inclusión de la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. 5. La fase adecuada para el descuento en los salarios de tramitación de los salarios relativos a un empleo alternativo es la ejecución de la sentencia, aunque puede alegarse en juicio y descontarse en sentencia. En cuanto al tratamiento que debe darse a la prestación por desempleo en los casos en que no se produce una readmisión efectiva, se considera incompatible la percepción de los salarios de tramitación y de la prestación por desempleo, de modo que, si ha llegado a percibirse esta, el trabajador viene obligado a reintegrar su importe a la entidad gestora. No se realiza, por tanto, deducción alguna de los salarios de tramitación, que el trabajador debe recibir en su importe íntegro, recayendo sin embargo sobre el mismo la obligación de regularizar la situación con la entidad gestora, reintegrando a la misma el importe de la prestación percibida.

(STSJ de Andalucía/Sevilla, Sala de lo Social, de 27 de marzo de 2026, rec. núm. 1267/2024)

TSJ. IT derivada de accidente no laboral: el incumplimiento del pago delegado por la empresa traslada la obligación de anticipo a la entidad colaboradora, sin que exista responsabilidad subsidiaria del INSS en caso de insolvencia empresarial

Incapacidad temporal derivada de accidente no laboral. Incumplimiento por la empresa de su obligación de pago delegado. Presentación por la actora a la mutua de dos solicitudes de pago directo sin obtener respuesta. Responsabilidad subsidiaria del INSS en caso de insolvencia empresarial.

Cuando la cobertura de las contingencias comunes ha sido asumida por una mutua colaboradora por opción del empresario, es esta entidad y no el INSS quien soporta en exclusiva la responsabilidad derivada de los incumplimientos patronales de cotización, incluida la insolvencia del empleador. Así, las entidades gestoras no pueden reasegurar el riesgo derivado de los incumplimientos patronales ni resarcirse de lo satisfecho al beneficiario. Igual debe ocurrir cuando es una mutua la que asume la función aseguradora, precisamente porque esta percibe como contraprestación la fracción de cuota correspondiente determinada por el ministerio. La responsabilidad subsidiaria del INSS en contingencias profesionales obedece a su condición de sucesor del extinguido Fondo de Garantía de Accidentes de Trabajo, sin que existan normas semejantes que extiendan dicha garantía a las contingencias comunes anticipadas por la mutua. Cuestión distinta, que no concurre en el presente supuesto,

sería la insolvencia de la propia mutua aseguradora, único escenario en el que la doctrina del Tribunal Supremo ha reconocido la responsabilidad subsidiaria del INSS en contingencias comunes. Dicha garantía de cierre se fundamenta en el artículo 41 de la Constitución y en los compromisos internacionales asumidos por España, quedando incumplidos los objetivos de la colaboración en la gestión si, ante la insolvencia de una mutua, la entidad gestora se desentendiera y dejara desprotegidos a trabajadores afiliados y en alta. Pero nótese que tal doctrina opera exclusivamente frente a la insolvencia de la mutua como entidad colaboradora, no frente a la del empresario obligado al pago, supuestos que responden a fundamentos jurídicos y normativos enteramente diferentes. No existiendo normas concretas semejantes respecto de las contingencias comunes anticipadas por la mutua, es claro que no puede aplicarse al INSS la regla de subsidiaridad para el caso de la insolvencia patronal prevista para las profesionales.

(STSJ de Canarias/Las Palmas, Sala de lo Social, de 9 de abril de 2026, rec. núm. 590/2025)

TSJ. Bomberos forestales: el pase a la situación de excedencia temporal por ineptitud sobrevenida equivale a situación legal de desempleo

TRAGSA. Bomberos forestales. Pase a la situación de excedencia temporal por ineptitud sobrevenida (ETIS). Situación legal de desempleo.

La ETIS, prevista en el convenio colectivo aplicable, se activa cuando el trabajador no supera las pruebas médico-físicas exigidas para el desempeño de su puesto. Durante esta situación conserva la reserva del puesto de trabajo y puede reincorporarse si supera las dos siguientes pruebas de aptitud convocadas al inicio de cada año. En caso contrario, la empresa extinguirá el contrato con la correspondiente indemnización legal. Esta figura no altera la existencia de la causa de despido objetivo por ineptitud sobrevenida prevista en el artículo 52 a) del ET. La ETIS constituye únicamente una alternativa convencional que permite al trabajador, una vez descartada su recolocación en un puesto compatible, aplazar los efectos extintivos del despido y mantener la posibilidad de reingreso si recupera la aptitud física exigida. Por ello, el carácter voluntario de la ETIS no implica que la situación derive de una decisión del trabajador de no prestar servicios. La imposibilidad de trabajar viene determinada por la pérdida de aptitud para el puesto, circunstancia que constituye una causa legal de despido objetivo. La opción entre acogerse a la ETIS o percibir de forma inmediata la indemnización únicamente afecta a las consecuencias de dicha causa, pero no a su existencia. En consecuencia, el contrato debe considerarse extinguido por ineptitud sobrevenida, supuesto que constituye situación legal de desempleo conforme al artículo 267.1 a).4.º de la LGSS. Negar la protección por desempleo supondría convertir en un perjuicio para el trabajador una medida convencional establecida precisamente en su beneficio. Por ello, el acceso a la ETIS resulta compatible con el reconocimiento de la situación legal de desempleo.

(STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 15 de abril de 2026, rec. núm. 30/2026)

TSJ. Subsidio para mayores de 52 años. Requisito de carencia de rentas: cómputo de los gastos de comunidad de viviendas alquiladas y de las plazas de garaje por las que no se obtienen ingresos

Subsidio para mayores de 52 años. Requisito de carencia de rentas. Gastos de comunidad abonados por arrendatario de vivienda titularidad del solicitante y plaza de garaje por la que no se obtiene ingresos.

El artículo 9.1 e) de la Ley de Propiedad Horizontal establece que el propietario está obligado a contribuir a los gastos generales de la comunidad para el adecuado sostenimiento del inmueble, sus servicios, cargas y responsabilidades que no sean susceptibles de individualización. Por lo tanto, es el propietario el que está obligado al pago de los gastos comunes, aunque el piso o local esté alquilado, y aunque se haya pactado en el contrato de arrendamiento que dichos gastos sean a cargo del inquilino. En otro orden de cosas la normativa sobre el IRPF permite deducir, a fin de obtener el rendimiento neto del capital inmobiliario, los gastos de comunidad siempre que estos hayan sido abonados por el propietario, no cuando fueran satisfechos por el inquilino. De ahí que, dado que la obligación de pagar tales gastos recae sobre el propietario, la cantidad percibida por tal concepto se ha de declarar como ingreso y no puede realizarse deducción alguna. Ingreso que ha de considerarse renta a los efectos debatidos pues incrementa el patrimonio del actor en la misma cantidad en la que debería haberse reducido de no haberse imputado tal obligación al inquilino. Es decir, debe computarse como renta toda la contraprestación derivada del arrendamiento y entre ellos los gastos de comunidad a cargo del arrendatario. En cuanto a la renta que debe imputarse a una plaza de garaje por la que no se obtiene ingresos, hay que tener en cuenta que, aunque la agencia tributaria le asignó un rendimiento del 1,1 % sobre el valor catastral, debe asignársele a efectos del subsidio de desempleo un rendimiento del 3,25 %. En efecto, el artículo 275.4 del TRLGSS señala que hay aplicar al valor del bien el 100 % del tipo de interés legal del dinero vigente, y para 2023 la LGPE lo fijó en el 3,25 %, por lo que se ha de aceptar el cálculo del rendimiento a imputar por dicho aparcamiento que ofrece el SEPE. Pues el cálculo de los rendimientos presuntos que entraña la titularidad de bienes inmuebles distintos de la vivienda habitual por los que no se obtienen ingresos, se determina aplicando el 100 % del tipo de interés legal del dinero vigente sobre el valor catastral de los citados bienes. El legislador se inspiró en el sistema de cálculo de las rentas presuntas establecida a efectos del IRPF, pero se apartó de ella en lo que respecta al porcentaje aplicable. En definitiva, se decantó por establecer una regla propia de imputación de rendimientos presuntos, distinta de la vigente en el ámbito tributario, decisión que resulta plenamente legítima y encuentra su justificación en que la elegida se aplica para verificar la situación de insuficiencia económica que da derecho a percibir una prestación de carácter asistencial. De modo que el total de ingresos por alquileres, incluyendo los gastos de comunidad a cargo del arrendatario, ascienden a 797,50 €, a los que hay que sumar los ingresos por rentas imputadas de 17,78 €, lo que totaliza 815,28 €, cantidad que supera el tope del 75 % del SMI previsto para el año 2023 (810 €) como tope de ingresos. Con la consecuencia de que el actor no tiene derecho al subsidio de desempleo para mayores de 52 años.

(STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 8 de mayo de 2026, rec. núm. 1344/2025)