

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TC. El Tribunal Constitucional establece que los legisladores autonómicos no pueden extender un concreto régimen de Seguridad Social, mediante la clasificación profesional de puestos de trabajo, a supuestos no previstos en la normativa estatal

Competencias en materia de Seguridad Social. Bomberos forestales de Navarra. Aplicación de coeficiente reductor de la edad de jubilación. Inconstitucionalidad del precepto foral que, mediante la clasificación profesional de puestos de trabajo, extiende un concreto régimen de Seguridad Social a supuestos no previstos en la normativa estatal.

Al objeto de resolver los problemas de interpretación surgidos sobre la aplicabilidad a los bomberos forestales de Navarra del coeficiente reductor de la edad de jubilación regulado en el Real Decreto 383/2008 (aplicable a quienes prestaran servicio como bomberos), la disposición impugnada (art. único de la Ley Foral 5/2024, de 10 de mayo) establece expresamente que los puestos de trabajo de «conductor auxiliar de bombero» y de «peón auxiliar de bombero» –conocidos como bomberos forestales– se consideran pertenecientes a la categoría profesional de «bombero», mediante la introducción de un nuevo párrafo al final del artículo 53.1 de la Ley Foral 8/2005. A estos efectos debe recordarse que la clasificación profesional viene a ser el mecanismo jurídico que conecta al trabajador con el conjunto normativo regulador de su nexo contractual: delimita la prestación en principio exigible, confiere un tratamiento retributivo específico e incide en el tiempo de prestación del trabajo, en la duración del periodo de prueba, en la cotización y prestaciones del sistema de Seguridad Social y en el ejercicio de los derechos de representación colectiva. Tampoco hay que olvidar que las comunidades autónomas no pueden establecer una regulación que interfiera en el régimen económico unitario de la Seguridad Social, lo que sucedería si generase obligaciones o cargas que debiera soportar el Estado. Ello es aplicable tanto a las condiciones generales para tener derecho a una pensión de jubilación recogidas en el régimen general de la Seguridad Social como a la rebaja de aquellas condiciones mediante los denominados coeficientes reductores a aplicar en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, y que corresponde establecer al Estado de forma unitaria para todos los sujetos comprendidos dentro de su ámbito de cobertura. Es, por tanto, a la normativa estatal dictada en el ejercicio de la competencia reconocida en el artículo 149.1.17.^a de la CE a la que le está reservado el establecimiento, en su caso, de un coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los bomberos forestales. Y, en consecuencia, no puede admitirse que una norma autonómica intervenga en la regulación de este aspecto reservado al Estado, sea de manera directa o sea mediante el mecanismo de «determinar “la aplicabilidad”» de un determinado régimen de la Seguridad Social a categorías profesionales no previstas de manera expresa en la propia normativa estatal. El hecho de que la normativa estatal haya sido modificada de manera sobrevenida en términos que determinan que su contenido parezca encontrarse actualmente alineado con el del último párrafo del artículo 53.1 de la Ley Foral 8/2005, en la redacción dada por el artículo único de la

Ley Foral 5/2024, de 10 de mayo, no contradice lo dicho ni implica que estemos ante un supuesto de *lex repetita*, ya que la competencia del Estado en materia de Seguridad Social es exclusiva y la eventual reproducción de normas estatales en normas autonómicas es inconstitucional. Además, los eventuales problemas de interpretación surgidos en torno a la aplicabilidad de un determinado régimen básico de la Seguridad Social no es algo que corresponda resolver al legislador autonómico sino al legislador competente, que no es otro que el estatal. Procede estimar parcialmente el recurso y declarar la inconstitucionalidad del párrafo «los diferentes puestos de trabajo enumerados en este apartado se consideran pertenecientes a la categoría profesional de bombero, en sus diferentes escalas o especialidades», recogido en el artículo único de la Ley Foral 5/2024, de 10 de mayo, de modificación del artículo 53 de la Ley Foral 8/2005, de 1 de julio, de protección civil y atención de emergencias de Navarra, en cuanto del mismo se deriven efectos en materia de Seguridad Social. Pleno.

(STC de 11 de febrero de 2026, núm. 12/2026)

TRIBUNAL SUPREMO

TS. Pacto de no concurrencia poscontractual nulo e incumplido. ¿Está obligado el trabajador a devolver el importe percibido en concepto de superior salario acordado como contraprestación?

Pacto de no concurrencia poscontractual nulo e incumplido. Obligación del trabajador de devolver el importe percibido en concepto de superior salario.

En el caso analizado, el pacto de no concurrencia ha sido declarado nulo, pero como prevé el artículo 9.1, párrafo segundo, del ET, cuando en virtud del pacto de no concurrencia el trabajador tuviera asignados unos salarios superiores a los contemplados en el convenio colectivo de aplicación, como contraprestación a ese pacto de no concurrencia, corresponde a los órganos judiciales pronunciarse sobre la subsistencia o supresión total o parcial de tales salarios. Al hacer referencia la norma a esta posibilidad está reconociendo que serán los órganos judiciales los que ponderen la proporcionalidad, teniendo prioridad aplicativa el artículo 9.1 del ET respecto del artículo 1.303 del Código Civil, disposición que establece que, declarada la nulidad de una obligación, los contratantes deben restituirse recíprocamente las cosas que hubiesen sido materia del contrato, con sus frutos, y el precio con los intereses. No hay que olvidar que el artículo 9.1 del ET consagra en el ámbito laboral el régimen común de la nulidad parcial del negocio jurídico que pretende la eliminación de las cláusulas contrarias a las normas imperativas y su preceptiva sustitución por el contenido de las normas de derecho necesario eludidas, para evitar el fraude de ley. De este modo, frente a la nulidad parcial conservadora, se contempla la denominada nulidad parcial coactiva o imperativa. También hay que tener en cuenta, en relación con el pacto de no concurrencia, que la exigencia de una compensación adecuada contemplada en el artículo 21.2 del ET ha de interpretarse en el sentido de que afecta tanto a la cuantía que ha de abonar la empresa como compensación por el pacto, como al importe que deberá devolver el trabajador en el supuesto de incumplimiento, que deberá ser, además, proporcionado. En el caso de autos, por tanto, ante la

extinción de la relación laboral y el incumplimiento del pacto de no concurrencia por el trabajador, el pronunciamiento judicial ha de resolver las consecuencias de la nulidad del pacto. Como la compensación por el pacto de no concurrencia pactada se refiere expresamente a cualquier incremento de salario que el trabajador reciba por encima del convenio durante la duración del contrato, es decir, se acuerda como compensación, un concepto salarial, no indemnizatorio, estamos en presencia de una cláusula oscura redactada por la empresa que, de acuerdo con el artículo 1.288 del Código Civil, no podrá perjudicar al trabajador, siendo así que no puede detraerse del salario correspondiente a la prestación de servicios importe alguno como compensación económica por el incumplimiento del pacto de no concurrencia. Y, consiguientemente, se ha de colegir que el trabajador no tiene que devolver la cantidad percibida en concepto de salario, pues retribuye la prestación de servicios y no tiene naturaleza jurídica indemnizatoria.

(STS, Sala de lo Social, de 25 de febrero de 2026, rec. núm. 561/2024)

TS. Dirección artística versus dirección laboral: el caso del coro del Teatro Real y por qué no existe cesión ilegal de trabajadores

Cesión ilegal de trabajadores. Coro (Asociación Intermezzo) que presta servicios para Teatros de Ópera. Tenor del coro que desarrolla su actividad en el espacio del Teatro Real.

Para que pueda apreciarse la existencia de cesión ilegal, de acuerdo con el artículo 43.2 del ET, debe producirse la coordinación de estos tres negocios: un acuerdo entre los dos empresarios –el real y el formal– para que el segundo proporcione al primero trabajadores que serán utilizados por quien, sin embargo, no asume jurídicamente la posición empresarial; un contrato de trabajo simulado entre el empresario formal y el trabajador; y un contrato efectivo de trabajo entre este y el empresario real, pero disimulado por el contrato de trabajo formal. En el caso analizado, la Asociación Intermezzo actúa como verdadera empresa empleadora, con organización propia y dirección efectiva sobre el coro, y no como una mera intermediaria que «presta» trabajadores al Teatro Real. Intermezzo actúa como auténtico empleador pues asume todas las funciones propias de una empresa: selecciona a los cantantes mediante audiciones, los contrata y les abona el salario, tramita altas y bajas en la Seguridad Social y paga las cotizaciones, gestiona permisos, control horario y reconocimientos médicos, y resuelve incidencias laborales y consultas de los integrantes del coro. Estamos ante una relación laboral que es real y directa entre Intermezzo y los miembros del coro, y no con la Fundación Teatro Real. También constituyen datos incontrovertidos que la Asociación Intermezzo, en general, dirige y organiza el trabajo del coro. Aunque las óperas se representen en el Teatro Real, Intermezzo comunica a los coristas los planes de trabajo y los cambios de temporada, recoge sus respuestas y gestiona su disponibilidad, entrega las partituras a través de los iPads proporcionados por la propia Intermezzo, y cuenta con personal propio en el Teatro Real que coordina ensayos y pruebas de vestuario. Todos estos elementos fácticos acreditan que, en esencia, la organización del trabajo no depende del Teatro Real, sino de Intermezzo. Por otra parte, el uso de instalaciones ajenas –el Teatro Real– no es un elemento definitorio ni relevante en el debate jurídico planteado. Que la actividad

se desarrolle en el centro de trabajo de la empresa principal o comitente (Teatro Real) tiene muy escaso peso como indicio para determinar la existencia de cesión ilegal. La actividad se desarrolla en un escenario único: el Teatro Real. Objetiva, y debidamente contextualizado, en la valoración conjunta de estas circunstancias, es evidente que desborda una concepción estrictamente laboral de centro de trabajo. Conforman, en suma, un espacio escénico para representaciones artísticas, guiada por parámetros de excelencia en la calidad de sus resultados. La dimensión empresarial y artística proyectada en ese escenario, discurre, además, en claves de competencia y colaboración con otros teatros similares internacionales. Aunque los integrantes del coro (entre ellos, el tenor demandante) trabajen en el Teatro Real y utilicen medios de este, hay suficiente fundamento para sostener que los trabajadores «no usan» los medios del Teatro Real como empleados suyos, sino que «desarrollan su actividad artística sobre ellos». Por tanto, en este contexto, el elemento locativo de la prestación de servicios no puede convertir ni contribuir decisivamente a que la contrata se transforme en una cesión ilegal. Tampoco es indicio relevante la apariencia o imagen exterior de las personas trabajadoras cuando aparecen en los programas y páginas web sus nombres, por la sencilla razón de que el objeto del proyecto en el que se enmarca su actuación en la programación viene identificado con la marca de la Fundación Teatro Real. El punto crítico de la controversia sobre la existencia o no de cesión ilegal está centrado en el presente caso, en el ejercicio del poder de dirección y las vicisitudes que dinámicamente lo integran en el marco de la contrata. En este contexto, el Teatro Real se limita a controlar la dinámica de la actividad artística y, fundamentalmente, el resultado de esta, pero no la actividad de los trabajadores entendida en su amplia perspectiva laboral. La figura del director artístico del coro del Teatro Real, más allá de su inherente cometido para con su empresa (el Teatro Real), no dirige ni controla laboralmente a los miembros del coro. Se limita a comprobar que el servicio prestado cumple los estándares de calidad pactados que, en el caso, no pueden confundirse como dirección empresarial de los trabajadores. La contratista no ha abdicado de su poder de dirección laboral para con sus trabajadores. Por otra parte, la necesaria autonomía técnica de la contrata no tiene por qué resultar incompatible con la posibilidad de que la empresa principal ejerza ciertas funciones de dirección y coordinación técnica sobre la actividad contratada. La razón es clara y resulta plenamente justificada por la naturaleza de la actividad sobre la que finalmente se proyecta la contrata. Tiene como objetivo proporcionar un estadio significativo en los niveles de calidad del servicio que se presta, lo que se traduce que ese control en la dinámica de la actividad y su resultado último de calidad y excelencia resulte plenamente coherente con la razón de ser de la empresa principal, que viene definida por los fines de la Fundación Teatro Real. En definitiva, el valor clave de la actividad que examinamos está en el conocimiento y la especialización. Hay base suficiente para concluir que en el supuesto litigioso existe una autonomía técnica de la contrata y la organización de la empresa contratista se ha «puesto en juego» o a «contribución». La empresa Intermezzo está poniendo en juego un saber hacer representado en un capital humano altamente cualificado con conocimientos técnicos, experiencia y saber hacer musical. Que esta contribución o puesta en juego de la contratista venga culminada por una supervisión de calidad artística a través de personal específico del Teatro Real, ni implica una subordinación técnica ni desdibuja ni difumina la autonomía directiva y organizativa de la empresa contratista (Intermezzo). El papel de dirección artística que se reserva el Teatro Real, en concreto, encomendada a los directores de escena y musical y al coreógrafo de las representaciones, todos ellos personal del

Teatro Real, no es de gestión laboral de la actividad que desarrolla la contratista Intermezzo, sino el ejercicio de un superior control de la calidad de la obra aportada, con un fin específico: que la creación de la contratista cumpla los parámetros de calidad exigible a los espectáculos que han de representarse en un espacio escénico, cuya excelencia es básica para el prestigio de un teatro de la ópera, «que no se olvide, compite y colabora con otros similares en el ámbito internacional». (Vid. STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 30 de octubre de 2023, rec. núm. 382/2023, casada y anulada parcialmente por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 24 de febrero de 2026, rec. núm. 542/2024)

TS. Despido objetivo por ineptitud sobrevenida: límites y carga de la prueba de la obligación de readaptación y recolocación en un puesto de trabajo compatible

Despido objetivo. Ineptitud sobrevenida. Límites y carga de la prueba de la obligación de readaptación y recolocación en un puesto de trabajo compatible de la persona declarada no apta, antes de ser despedida (art. 52 a) ET).

Se produce un supuesto de ineptitud sobrevenida, de acuerdo con el artículo 52 del ET, en aquellos supuestos en los que existan informes de los servicios de prevención, en el sentido de que quien ha venido prestando servicios para la empresa es persona no apta para continuar desempeñando su actividad en el puesto de trabajo en que lo venía haciendo. En tales circunstancias, el problema que se plantea es si la empresa puede extinguir el contrato de trabajo con base en dichos informes y si con ello cumple con las condiciones que impone la normativa comunitaria y nacional, así como las decisiones jurisprudenciales tanto del TJUE como de esta Sala. Al respecto, conviene señalar que el informe de los servicios de prevención necesariamente deberá contener una explicación detallada de las limitaciones concretas detectadas –no de las enfermedades, ex art. 22 de la LPRL, por respeto a su derecho a la intimidad– y su incidencia sobre las funciones desempeñadas por la persona trabajadora, sin que baste la simple afirmación de que esta ha perdido su aptitud para el desempeño del puesto, si dicha afirmación no está justificada en los términos expuestos y no se soporta con otros medios de prueba útiles y adicionales. Además, la empresa que contando con una declaración de «no apta» decide hacer uso de la previsión legal del artículo 52 a) del ET corre con la carga de la prueba (art. 217 LEC y arts. 105.1 y 121.3 LRJS) de que ha realizado con carácter previo a su decisión los ajustes razonables en el puesto de trabajo para permitir a dicha persona continuar en el mismo, o que le ha ofrecido otro puesto de trabajo acorde y adaptado a su situación, en ambos casos permitiéndole conservar su empleo y sin que a pesar de ello haya sido posible continuar con la prestación de la relación laboral; o que no ha hecho todo lo descrito, porque tales ajustes constituirían una carga excesiva para la empresa. En tales supuestos, la función del órgano jurisdiccional será evaluar si la prueba aportada por la empresa que ha decidido extinguir la relación laboral cumple o no con los requisitos de la carga probatoria que hemos expresado. Sin que sea relevante en este caso las consecuencias que para la persona trabajadora tenga la decisión correspondiente con respecto a su relación con las entidades gestoras de la Seguridad Social. En el caso analizado se constata que la empresa no ha acreditado haber cumplido las obligaciones que le impone la norma legal en la redacción vigente en el

momento en que se producen los hechos. No hay que olvidar que aun cuando en aquel momento pudiera haberse entendido que la solución era distinta a la que ahora impone la interpretación jurisprudencial de esta Sala por aplicación de la doctrina del TJUE (Sentencia de 8 de enero de 2024, asunto C-631/22, Ca Na Negreta), la correcta era la que ahora se explicita, pues hace mucho tiempo que nuestra doctrina constitucional explicó cómo la sentencia que introduce un cambio jurisprudencial hace decir a la norma lo que la norma desde un principio decía, sin que pueda entenderse que la jurisprudencia contradictoria anterior haya alterado esa norma, o pueda imponerse como derecho consuetudinario frente a lo que la norma correctamente entendida dice. En definitiva, no ha quedado acreditado que la empresa haya probado en el proceso que, una vez constatada la ineptitud sobrevenida por discapacidad, ha realizado las actuaciones necesarias para readaptar el puesto de trabajo a las nuevas capacidades del trabajador, o que le ha ofrecido otro puesto que pudiera desempeñar, o que no ha llevado a cabo ninguna de las dos actuaciones anteriores, porque las mismas le supondrían una carga excesiva. Al no haber acreditado el cumplimiento de sus obligaciones, la decisión extintiva merece la calificación de despido improcedente.

(STS, Sala de lo Social, de 22 de diciembre de 2025, rec. núm. 3965/2024)

TS. La TGSS no está obligada a suscribir un convenio especial para mayores de 55 años cuando la relación laboral se extingue por despido colectivo, la empresa incumple su obligación de hacerlo y la persona afectada no lo solicita en plazo

Extinción de la relación laboral en virtud ERE. Obligación de la TGSS, como responsable solidaria, de suscribir convenio especial para mayores de 55 años cuando la empresa incumple su obligación de hacerlo y la persona afectada no lo solicita en plazo.

La suscripción del convenio especial es una medida que, tomada dentro de la negociación de un despido colectivo, tiene como objetivo atenuar las consecuencias perjudiciales que para la persona trabajadora tenga la pérdida de empleo, especialmente al tratarse de personas cercanas a la jubilación y con dificultades reales de encontrar un nuevo puesto de trabajo. La obligación de solicitar la suscripción del convenio es del empresario, pero, de no proceder este, también puede hacerlo (no está obligada) la persona despedida, siendo relevante que en un caso es obligatorio y en el otro voluntario. En ambos supuestos, la obligación de la TGSS se limita a suscribir el citado convenio, como una de las partes, teniendo frente a ella a empresario y trabajador conjuntamente. Obviamente, la suscripción de dicho convenio impone a la entidad gestora todas las obligaciones ordinarias en materia de recaudación que tiene con carácter general derivadas del artículo 9 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1637/1995, de 6 de octubre, como nos señala el artículo 8 de la Orden TAS/2865/2003, que también recuerda que «es sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar a la Seguridad Social el comprometido en el convenio a abonar a su cargo el importe de la cuota correspondiente», que, como hemos visto, es con carácter general, la empresa y de no hacerlo esta puede serlo la persona trabajadora. Pero en ningún momento se establece que la TGSS tenga responsabilidad alguna en orden a promover la suscripción del convenio, pues no hay

que olvidar que estamos ante una decisión voluntaria de las posibles personas que lo suscriban, como se deduce de la expresión «[p]odrán suscribir el convenio especial con la Tesorería General de la Seguridad Social» que contiene el artículo 2.2 de la Orden TAS/2865/2003 bajo el epígrafe «[s]uscriptores del convenio especial». De todo lo anterior se obtiene una conclusión evidente, y es que la TGSS no tiene más obligación que la de suscribir el convenio cuando le es solicitado por ambas o una de las partes, y una vez suscrito el mismo, habrá de ejercer sus obligaciones en materia de recaudación; pero de ninguna manera puede resultar responsable del incumplimiento empresarial, y de la persona trabajadora, de suscribir o solicitar la suscripción del convenio. No debemos confundir el hecho de que cuando se actualice una prestación –sea jubilación, incapacidad, muerte y supervivencia, o cualquier otra– en caso de que haya existido falta de cotización, pueda existir una responsabilidad empresarial en orden al pago de las prestaciones –art. 167 LGSS– incluso con posible obligación de anticipo por parte de entidades gestoras, con el hecho de que la TGSS tenga en el momento de posible suscripción del convenio responsabilidad alguna que vaya más lejos aceptar y realizar esta, una vez formulada la solicitud del mismo por la empresa o la persona trabajadora interesada en el mismo y, obviamente, en su caso, exigir a quien soporte la obligación de cotizar el ingreso de las correspondientes cuotas. (Vid. STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 16 de septiembre de 2024, rec. núm. 3364/2023, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 25 de febrero de 2026, rec. núm. 4628/2024)

TS. Jubilación. Responsabilidad empresarial por infracotización al existir dudas sobre la naturaleza de la relación laboral. La empresa es responsable del abono de la diferencia en la base reguladora de la pensión

Responsabilidad empresarial por infracotización. Jubilación. Trabajador que prestó servicios formalmente como autónomo cuando la relación tenía que haber sido laboral, situación que se declaró por sentencia firme, momento en el que la empresa abonó las cotizaciones no prescritas. Obligación de la empresa de responder de la diferencia en la base reguladora de la pensión en lo que exceda de la parte reconocida por el INSS.

Nuestra jurisprudencia viene señalando, respecto de la atribución de responsabilidad empresarial en orden al pago de las prestaciones, que el descubierto que origine la responsabilidad de la empresa por falta de cotización debe ser de tal magnitud que impida la cobertura del periodo de cotización exigido al trabajador para causar derecho a la protección; si hay descubiertos, pero estos no influyen en el periodo previo de carencia, no habrá responsabilidad empresarial con independencia de la gravedad que pudieran tener tales descubiertos, salvo que el incumplimiento de la cotización, aun no influyendo en el periodo de carencia, determine una menor cuantía de la prestación, en cuyo caso se aplicará el principio de proporcionalidad con declaración de responsabilidad a la empresa de forma proporcional a la incidencia de la falta de cotización; todo ello, sin perjuicio de la obligación empresarial de efectuar el pago de las cuotas atrasadas. En el caso analizado, debe aplicarse dicho principio de proporcionalidad, dado que la empresa cotizó el periodo no prescrito, una vez se declaró que la relación que unía a las partes tenía naturaleza laboral. Con ello queda acreditada la inexistencia de voluntad rebelde al cumplimiento de la obligación. No

obstante, a pesar de ello, la falta de cotización se proyectó, no sobre el periodo de carencia y los requisitos de acceso a la prestación, sino sobre la cuantía de la base reguladora que, sin las cotizaciones no efectuadas, era mucho menor y proyectaba una pensión inferior a la que al trabajador le hubiera correspondido, lo que hace que sea razonable el reparto de responsabilidad en el pago de la pensión durante todo el tiempo en el que se lucre la misma, máxime cuando la aludida falta de cotización obedeció a las dudas sobre la naturaleza de la relación laboral. (*Vid.* STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 25 de abril de 2024, rec. núm. 5932/2023, casada y anulada parcialmente por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 12 de marzo de 2026, rec. núm. 3818/2024)

TS. Subsidio de desempleo. Suspensión por nueva contratación laboral inferior a 12 meses. Requisitos para que pueda reanudarse

Subsidio de desempleo. Suspensión por inicio de relación laboral inferior a 12 meses que se extingue por no superación del periodo de prueba a instancia del empresario, existiendo una previa relación laboral extinguida voluntariamente por el propio trabajador sin que hubieran transcurrido 3 meses desde una y otra fecha. Requisitos para que pueda reanudarse.

La realización de un trabajo por cuenta ajena inferior a 12 meses constituye causa de suspensión del subsidio, el cual puede reanudarse si se solicita y siempre que el interesado acredite que ha finalizado la causa de suspensión y que esa causa constituye situación legal de desempleo. No hay que olvidar que la doctrina de la Sala sobre los requisitos que han de concurrir a la hora de reanudar la percepción del subsidio por desempleo descarta el automatismo. Por el contrario, admite la necesidad de que concurran determinados requisitos (en principio, los mismos que para su devengo inicial) y, desde luego, reconoce la facultad de la entidad gestora para realizar las oportunas comprobaciones. Lo que lleva a entender que se pierde el derecho a reanudar la percepción del subsidio por desempleo suspendido a causa de la realización de un trabajo cuando el contrato en cuestión finaliza por libre dimisión del trabajador. El cese voluntario en el trabajo no constituye una situación legal de desempleo y sería un abuso de derecho el que el beneficiario del subsidio aceptase la ocupación adecuada, por estar obligado legalmente a ello, y que se reanudase la percepción simplemente por su voluntad. Esto mismo es lo que cabalmente sucede cuando la relación laboral se extingue porque el trabajador cesa voluntariamente en un anterior empleo, tras lo que posteriormente empieza una nueva relación laboral que finaliza por no superar el periodo de prueba antes de que haya transcurrido el plazo de 3 meses desde la extinción de la anterior. En ese caso no existe situación legal de desempleo, porque la extinción de esa segunda relación laboral viene precedida de una previa resolución de la anterior por baja voluntaria del trabajador en un espacio temporal de muy corta duración que no excede de esos 3 meses que contempla la norma. Cláusula antifraude con la que se pretende evitar que la norma legal pueda ser eludida para subvertir los efectos jurídicos en materia de desempleo derivados de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador. Se trata en definitiva de controlar que efectivamente existe situación legal de desempleo en aquellos supuestos en los que se pretende el acceso a las prestaciones tras la previa extinción de una

relación laboral por la voluntad unilateral del propio trabajador, ya sea de manera directa e inmediata tras esa extinción, o mediante el mecanismo de utilizar una ulterior relación laboral que finaliza en periodo de prueba y en un plazo temporal especialmente reducido y cercano a aquella primera extinción, que el legislador ha fijado en 3 meses. Esto no supone en modo alguno desincentivar la búsqueda de empleo y la legítima intención del trabajador de reincorporarse al mundo laboral, por cuanto esa salvaguarda solo se activa cuando la relación laboral previa se extingue por baja voluntaria del trabajador con la que se evidencia que su verdadera voluntad no era en realidad la de reincorporarse al mundo del trabajo. El trabajador que accede a un nuevo empleo mientras es beneficiario del subsidio de desempleo tendrá siempre derecho a reanudar la prestación cuando esa relación laboral se extingue por causas ajenas a su voluntad que le colocan en situación de desempleo. Esta es la manera de fomentar la reincorporación al mundo laboral de los trabajadores desempleados, con la garantía de que reanudarán el subsidio de desempleo si pierden ese nuevo trabajo por causas ajenas a su voluntad. Lo que no es el caso cuando se produce la baja voluntaria en el trabajo, que se pretende revestir posteriormente bajo el manto de una nueva contratación que se extingue al poco tiempo por no superación del periodo de prueba. (*Vid.* STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 30 de abril de 2024, rec. núm. 5848/2023, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 24 de febrero de 2026, rec. núm. 3319/2024)

AUDIENCIA NACIONAL

AN. No cabe iniciar el permiso por hospitalización de parientes después del alta hospitalaria, aunque persista la necesidad de recibir cuidados en el domicilio y el familiar no haya obtenido el alta médica

Permiso de 5 días por hospitalización de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Derecho de los trabajadores a iniciar el disfrute del permiso después de que el familiar haya sido dado de alta –hospitalaria–, cuando persiste la necesidad de recibir cuidados en su domicilio, no habiéndole sido dada el alta médica.

Tanto del tenor literal del artículo 37.3 b) del ET, como de la doctrina que lo interpreta, como del texto convencional aplicable al presente caso se colige una cierta vinculación entre la persistencia del hecho causante del permiso, la hospitalización, y el inicio de su disfrute, si bien se admite que una vez iniciado pueda prolongarse más allá del alta hospitalaria. Lo que ni el convenio aplicable ni el ET prevén es la existencia de un permiso autónomo de cuidados posthospitalarios en donde no sea ya la hospitalización, sino la necesidad de cuidado posterior, la que opere como hecho causante por sí misma, desvinculada de la hospitalización, de la intervención quirúrgica o de la entidad de la enfermedad que da lugar a los referidos cuidados, y ello es lo que supondría admitir que el permiso por hospitalización sea susceptible de ser iniciado con posterioridad al alta hospitalaria.

(SAN, Sala de lo Social, de 19 de febrero de 2026, núm. 32/2026)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

TSJ. Lesiones graves sufridas en la boca durante un partido de baloncesto organizado por la universidad en la que se estudia: el seguro escolar responde de los gastos de odontología, aunque el afectado figurara afiliado a la Seguridad Social

Reintegro de gastos de odontología derivados de la aplicación del Seguro Escolar. Estudiante afiliado al RGSS que sufre lesiones en la boca durante un partido de baloncesto organizado por la universidad en la que se encontraba matriculado.

Conforme a la Ley de 17 de julio de 1953 y a la Orden de 11 de agosto del mismo año, son considerados accidentes las lesiones corporales de los estudiantes con ocasión de actividades directa o indirectamente relacionadas con su condición de estudiantes, incluso las deportivas, siempre que hubieran sido organizadas por los centros de enseñanza, consistiendo la prestación, entre otras, en la asistencia sanitaria. En el caso analizado, el actor resultó lesionado en los dientes tras un golpe durante un partido de baloncesto organizado por la universidad en la que estudiaba, motivo por el que asistió a urgencias hospitalarias, donde se le recomendó acudir a su odontólogo de forma preferente para la valoración de las piezas dentales afectadas. Tras ser asistido en el centro odontológico, le fueron extraídos dos dientes para ser sustituidos por implantes dentales osteointegrables, además de ser necesaria la reconstrucción completa del hueso maxilar perdido mediante injertos, ascendiendo a 3.437 euros el total de facturas de odontólogo abonadas en el periodo comprendido entre noviembre de 2022 y junio 2023. Aunque la normativa que regula el Seguro Escolar establece que son incompatibles las prestaciones que concede con cualesquiera otras prestaciones derivadas de análogo riesgo de que pudieran ser beneficiarios los afiliados que, teniendo además la condición de trabajadores, se hallen sujetos al RGSS, resulta que la cartera de servicios comunes de atención primaria no incluye tratamientos derivados de fracturas de piezas dentales y de hueso maxilar, por lo que debe aplicarse lo que establece el artículo 9 de la Orden de 11 de agosto de 1953 para el caso de coincidencia entre el Seguro Escolar y el RGSS, es decir, el abono de la diferencia en más, si la hubiere, razón por la que es el Seguro Escolar el que debe hacerse cargo y reintegrar la cantidad adelantada por el demandante para el tratamiento de la fractura de piezas dentales y del hueso maxilar. Se desestima el recurso del INSS y de la TGSS.

(STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 10 de diciembre de 2025, rec. núm. 421/2025)