

**TRIBUNAL SUPREMO**

**TS. No se puede establecer, sin seguir el procedimiento del artículo 41 del ET, un cambio de jornada laboral de lunes a domingo, aunque esté estipulada por contrato, si en la práctica se viene desempeñando la actividad de lunes a viernes**

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Decisión empresarial consistente en establecer una jornada laboral incluyendo sábados y domingos, en virtud de la naturaleza de la actividad empresarial, vinculada a la realización de determinadas campañas.

En el caso analizado, los trabajadores afectados están adscritos al servicio concertado por la empresa Konecta Servicios de BPO, SL con el Banco Santander denominado «Desbordamiento Servicio Superlínea Banco Santander», y tienen estipulada en sus respectivos contratos de trabajo una jornada de lunes a domingo, si bien desde que llevan a cabo este servicio, desde el mes de julio de 2021, desarrollan su actividad de lunes a viernes de 09:00 a 20:00 horas. Es cierto que en los contratos de trabajo de las personas trabajadoras se estipulaba una jornada de trabajo de lunes a domingo. Pero, sin necesidad siquiera de determinar si ello constituía o no una condición más beneficiosa, si desde 2017 se está trabajando de lunes a viernes y en 2022 la empresa entiende que las personas trabajadoras deben pasar a hacerlo de lunes a domingo, ello debe tramitarse por el procedimiento del artículo 41 del ET, porque es claro que un cambio de esta naturaleza constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo, y ello con independencia de las concretas condiciones de la contrata con el Banco Santander, en las que se reflejaba un horario de lunes a domingo. Lo que no es correcto es que la empresa demandada realizara unilateralmente el cambio de jornada. (Vid. STSJ de Castilla y León/Valladolid, Sala de lo Social, de 26 de abril de 2023, rec. núm. 471/2023, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 4 de abril de 2025, rec. núm. 3106/2023)

**TS. Es nula la sanción disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo cuando su fecha de efectos se supedita a la voluntad unilateral de la empleadora**

Sanción disciplinaria. Forma. Suspensión de empleo y sueldo durante 60 días. Comunicación al trabajador en la que se le indica que tendrá que cumplirla cuando le sea indicado por la dirección.

Aunque se permite expresamente que la fecha de cumplimiento de la sanción se posponga al momento inmediatamente posterior a la finalización del plazo legal para su impugnación o a que sea firme, situación distinta es la que viene determinada cuando la entidad empleadora comunica al trabajador que la sanción será cumplida cuando le sea indicado por su dirección. En el primer caso, se pospone el cumplimiento de la sanción a un hecho concreto y cierto (el transcurso del plazo de impugnación o su firmeza), que no depende de la simple voluntad empresarial. Por el contrario, en el supuesto que estamos examinando, el momento temporal del cumplimiento de la sanción de suspensión de empleo y sueldo se deja a la mera

voluntad empresarial. Y así como no hay obstáculo para posponer el cumplimiento de la sanción a que haya transcurrido su plazo de impugnación o a su firmeza, lo que no resulta razonable, sino patentemente desproporcionado y desequilibrado, es dejar a la libre determinación unilateral de la empresa el momento de cumplimiento de la sanción, sin fijar ningún criterio objetivo que al menos atempere esa incondicionada y absolutamente libre voluntad empresarial. No hay que olvidar que la «fecha» a que se refiere el artículo 58.2 del ET es «la fecha de efectos» de la sanción. Pero, aunque la palabra «fecha» del artículo 58.2 del ET no tenga el mismo alcance que la expresión «fecha en que tendrá efectos» el despido del artículo 55.1 del ET, lo cierto es que no se compadece con los requisitos formales una sanción por falta muy grave consistente en 60 días de suspensión de empleo y sueldo cuyo cumplimiento no se supedita a ningún criterio objetivo y cierto, sino que se abandona por completo al momento en que el empleador decida libremente y sin ninguna cortapisa. El momento en que un trabajador esté 2 meses sin trabajar, y especialmente sin percibir el salario, aunque sea como consecuencia de una sanción disciplinaria, no puede dejarse en manos de la exclusiva y unilateral voluntad empresarial, sin ningún otro criterio objetivo que delimite o condicione esa voluntad. En los términos del artículo 115.1 d) de la LRJS lo anterior es un defecto grave de los requisitos formales de la sanción.

([STS, Sala de lo Social, de 11 de junio de 2025, rec. núm. 3357/2023](#))

### **TS. No es accidente de trabajo *in itinere* la caída que se produce en los escalones de salida de la vivienda unifamiliar**

**Accidente de trabajo *in itinere*. Resbalón y caída que se produce en los escalones de salida de vivienda unifamiliar.**

Existen elementos fácticos que pueden llevar a la conclusión de que nos encontramos, o no, ante un accidente de trabajo *in itinere*, según otorguemos más importancia al elemento teleológico o al elemento geográfico. Así, de dar mayor peso al elemento geográfico, resultaría evidente que el accidentado no ha abandonado su domicilio, como espacio de su propiedad en el que legalmente disfruta del derecho a la intimidad y a su inviolabilidad. Si damos relevancia a dicho elemento, el inicio del camino al centro de trabajo debe ser situado en el momento en que abandona su propiedad, su porche o jardín, y llega a la vía pública, y en tal caso no nos encontraríamos ante un accidente de trabajo *in itinere*. Por el contrario, de dar mayor relevancia al elemento teleológico, resulta evidente que en el momento en que se abandona la vivienda en sentido estricto, como espacio de intimidad material real, y se inicia el desplazamiento, por más que sea dentro de su propio jardín o porche, resulta obvio que se ha iniciado el camino hacia el centro de trabajo y este hecho determina que nos encontremos ante una contingencia profesional. Parece evidente que deberá analizarse cada caso concreto para alcanzar la conclusión pertinente, resultando difícil establecer criterios generales cerrados. No obstante, con carácter general cabe entender que el accidente que se produce dentro de la vivienda unifamiliar, cuya obligación de mantenimiento y cuidado corresponde precisamente a la persona accidentada o a alguien de su familia con quien conviva, es decir, la persona accidentada o sus allegados es en último extremo quien controla el riesgo de accidente y puede tomar las medidas para que este se minimice, no podrá ser considerado como accidente *in itinere* en la medida en

la que no ha salido a la vía pública, punto geográfico este en el que no tiene ninguna capacidad de intervención para minimizar dicho riesgo. Por el contrario, de existir circunstancias excepcionales, podrá alcanzarse diferente decisión, si bien en tal caso deberá quedar suficientemente acreditada la circunstancia excepcional que implique la consideración de accidente de trabajo *in itinere* dentro de la vivienda unifamiliar propia (como ocurre, por ejemplo, cuando la caída se produce conduciendo una motocicleta de la mano, dentro de la propiedad, antes de llegar a la vía pública –STS, Sala de lo Social, de 14 de febrero de 2011, rec. núm. 1420/2010–). En definitiva, el criterio espacial primará para este tipo de supuestos fácticos salvo que el criterio teleológico sea tan relevante que pueda llevar a la conclusión contraria. En el caso en discusión resulta evidente que el accidentado no había iniciado su desplazamiento al centro de trabajo en la medida en que se encontraba todavía dentro del espacio de su vivienda unifamiliar y no existe ningún elemento en el proceso que nos lleve a la conclusión de que existían circunstancias excepcionales que puedan llevar a dejar en segundo término de valoración la cuestión geográfica: no había salido de su vivienda y, en consecuencia, no había iniciado el trayecto al centro de trabajo, lo cual implica la imposibilidad de calificación del accidente como de trabajo *in itinere*. (Vid. STSJ de Murcia, Sala de lo Social, de 5 de julio de 2022, rec. núm. 555/2021, casada y anulada por esta sentencia).

[\(STS, Sala de lo Social, de 2 de junio de 2025, rec. núm. 813/2023\)](#)

## TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

### **TSJ. Los insultos racistas a un compañero son causa de despido, aunque este no los escuche y les quite importancia**

Despido disciplinario. Ofensas verbales. Insultos racistas sin justificación alguna. Sector de hostelería. Trabajadora que dice en voz alta «puto negro» a un camarero (sin que este lo oiga), comentario que es escuchado por dos compañeras de trabajo, quienes lo ponen en conocimiento de sus superiores.

Las faltas de respeto y consideración hacia los superiores y compañeros de trabajo cometidas por la persona trabajadora deben enjuiciarse valorando la falta en sí misma, es decir, su entidad o gravedad, y las circunstancias de lugar y tiempo en que se cometen, reservando el despido para aquellos incumplimientos dotados de especial significación por su gravedad y por su carácter injustificado. En este supuesto, la actora dirigió a su compañero un insulto claramente racista, no en un ámbito coloquial, o en el marco de una estrecha camaradería (mal entendida desde luego), ni mucho menos tras mediar una discusión o provocación por parte del ofendido (tampoco lo justificaría), sino que lo profirió de forma intencionada, con ánimo de ofender considerando su origen racial, que es senegalés. Este comportamiento atenta contra la dignidad de quien recibe el insulto, siendo inadmisibles, claramente discriminatorios, y no es posible minimizarlos, máxime cuando el propio trabajador le restó importancia porque, según expuso «está acostumbrado desde hace tiempo a que otras personas le insulten de ese modo», manifestación que evidencia la absoluta necesidad de erradicar estos intolerables comportamientos, sin que sea posible restarles trascendencia, y mucho menos que la empresa los pase por alto. Y no lo hizo la

empleadora, acordando conforme al convenio colectivo de aplicación el despido de la demandante, sanción prevista para la infracción muy grave cometida, poder disciplinario que corresponde a la empresa, y con ello la elección de la sanción correspondiente dentro de las previstas en la norma convencional, sin que la Sala pueda modificar la sanción impuesta al estar comprendida en el elenco de las establecidas convencionalmente para la falta muy grave cometida. **Voto particular.** La demandante merecía una sanción inferior a la del despido, ya que no solo el trabajador reconoció no haber escuchado la expresión, sino que esta no fue advertida por cliente alguno del establecimiento de hostelería (salvo por 2 trabajadoras), lo que lleva a concluir que careció de publicidad y fue emitida de una manera no premeditada sino espontánea.

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 8 de abril de 2025, rec. núm. 254/2025)

### **TSJ. La publicación en una red social de las tablas salariales de la empresa no es motivo de despido: el derecho a la libertad de expresión e información en el ámbito de las relaciones laborales**

Despido disciplinario por revelación de información confidencial. Nulidad. Compañía aérea. Publicación en Facebook de las escalas salariales de los tripulantes de cabina en respuesta a una pregunta vertida en esta red social sobre el sueldo de estos trabajadores. Trabajador que en el momento del cese se encuentra disfrutando del permiso de paternidad. Libertad de expresión.

La publicación en una red social de las tablas salariales no es aval fáctico para ratificar la procedencia del despido, ya que no fueron publicadas nóminas individualizadas con datos personales que transgredieran la legislación de protección de datos, sino información genérica. Las tablas salariales pueden ser de interés público en orden a que los interesados puedan conocer las condiciones de las contrataciones laborales, presentes o futuras. No estamos ante ninguna infracción del contenido de la Ley de 20 de febrero de 2019 de secretos empresariales. No es un secreto estratégico de la empresa. El documento no contenía ninguna advertencia previa relacionada con la confidencialidad. Además, el demandante tenía una participación activa como candidato del sindicato, por lo que contaba con un interés legítimo de disponer de esa información. Debe tenerse en cuenta que, además de la publicación de las tablas salariales, los comentarios realizados en una conversación social, siempre que respeten la posición de la empresa, pueden ser emitidos si vienen acompañados de una información veraz. Es un derecho constitucional a la libertad de expresión y de información. Y aun cuando la breve contestación realizada por el demandante indicara una cifra concreta por contrastar (¿preparado para ganar 700 euros trabajando allí?), aun fuera emitida por aproximación, no es menos cierto que acompañó las tablas salariales con las que los miembros de la red social podrían contrastar las percepciones y los complementos retributivos. Y no resulta ajustada a la comprensión de todo el despido disciplinario únicamente la extracción de una sola opinión, cuyo alcance puede ser sopesado judicialmente al momento de la cuantificación de la indemnización, debiéndose tener presente que, como premisa procesal, consta la vulneración de un derecho fundamental antecedente como es el de la garantía de indemnidad. El despido debe ser calificado como nulo, por cuanto la empresa no ha

respetado en su decisión extintiva la situación laboral o contexto reivindicativo de reclamación de derechos por parte del trabajador demandante. Así, desde el 20 de noviembre de 2020, el demandante inició el reconocimiento de derechos como es el de antigüedad –que puede ser calificado de básico en caso de asistirle la razón– o complementarios en relación con el idioma y la claridad de los conceptos salariales de las nóminas. Las respuestas dadas por la empresa desde el Departamento de Recursos Humanos llegaron a reconocer que las peticiones resultaban «perturbadoras», «frívolas», «abusivas», «buscando dañar», y solicitando no «bombardear» al departamento. Respuestas que ponen de relieve la existencia de un contexto reivindicativo. Además, en el momento del cese se encontraba disfrutando del permiso de paternidad y era candidato al comité de empresa. Procede condenar a la empresa a la inmediata readmisión del trabajador en las mismas condiciones, así como al pago de una indemnización por daños de 15.000 euros.

(STSJ de Baleares, Sala de lo Social, de 16 de diciembre de 2024, rec. núm. 422/2024)

### **TSJ. No procede el abono de indemnización por la mera conversión de un contrato temporal abusivo en un contrato fijo mediante la consolidación de la plaza en virtud de la Ley 20/2021**

Trabajadoras indefinidas no fijas que obtienen plaza en el proceso de consolidación de empleo convocado conforme a la Ley 20/2021. Derecho a indemnización de 20 días por año de servicio por fin de contrato.

La compensación económica por la contratación fraudulenta temporal de la Administración pública no parece prevista para casos como el presente, sino más bien para aquellos en que el trabajador temporal pierda su plaza debido a la actuación de la Administración tras una prolongación excesiva del contrato temporal frustrando las expectativas de mantenimiento en el puesto de manera indefinida, no habiéndose mantenido la plaza. Ello implica que deba negarse el derecho de indemnización por la mera conversión de un contrato temporal abusivo en un contrato fijo mediante la consolidación de la plaza en virtud de lo dispuesto en la Ley 20/2021, entendiéndose que no puede presumirse la existencia de un perjuicio por cuanto que la obtención de esa plaza fija ya es una reparación del daño que la contratación fraudulenta o abusiva pudo generar, salvo lo que se acredite en cada caso concreto, colmándose las exigencias del TJUE, y cumpliendo los principios de nuestra CE para el acceso a un empleo de la Administración pública (art 103 CE). **Voto particular.** Si el trabajador se ha encontrado en una situación de relación temporal inusualmente larga, y en concreto desde el año 2006, ha sido cesado en la misma, y obtenido otra plaza diferente a aquella que determinó esa contratación temporal, existe una ruptura de la relación, con independencia del cómputo de antigüedad que pueda llevarse a cabo. Si se ha extinguido una relación y nace otra nueva, y además es para distinta plaza, existiendo una modificación tan sustancial como es que de trabajador temporal se ha convertido a la demandante por superación de un proceso selectivo en trabajadora fija, existe un elemento rupturista, que conduce a: por un lado, la consolidación de un derecho nuevo y, de otro, a una escisión de relaciones, con derecho a la indemnización pertinente de la primera, irregular y fraudulenta. Desde la anterior perspectiva, la indemnización de

20 días por año es la que corresponde en los casos de extinción del contrato, pues el mismo es fraudulento y, como tal, se pide ese abono de 20 días por año trabajado.

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 28 de febrero de 2025, rec. núm. 3011/2024)

**TSJ. Trabajadora en situación de incapacidad permanente total revisable que da a luz después de la resolución de revisión de grado, pero antes de la fecha de finalización de los efectos económicos. ¿Se encuentra en situación asimilada al alta?**

Prestación por nacimiento y cuidado de hijos. Requisito de alta o alta asimilada. Trabajadora que, en la fecha del parto, se encuentra en situación de incapacidad permanente total revisable antes de 2 años, justo en un momento en que ya existe resolución de revisión de grado, pero con efectos económicos hasta el último día del mes.

La situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, mientras se está percibiendo la pensión, ni determinan el alta en régimen alguno de la Seguridad Social, ni se contemplan como situaciones asimiladas al alta en el artículo 36 del Real Decreto 84/1996, y ello incluso en el supuesto contemplado en el artículo 48.2 del ET (incapacidad permanente con revisión por previsible mejoría antes de 2 años), en el que el pensionista tiene simplemente suspendido su contrato de trabajo, situación de mera suspensión y finalización probable de la pensión de incapacidad permanente que hace un tanto inexplicable que desde el punto de vista reglamentario no se haya tenido en cuenta como posible situación asimilada al alta, en ciertos casos y circunstancias. Más aún cuando jurisprudencialmente la antigua invalidez provisional, que en buena medida es el precedente de la actual incapacidad permanente revisable, se venía considerando situación asimilada al alta. En el supuesto analizado, en el mes de junio de 2022, cuando el INSS revisó la incapacidad permanente de la demandante, la actora no estaba, ciertamente, en situación de alta, pues era pensionista de incapacidad permanente. Pero ya en ese mes la demandante se encontraba no solo embarazada, sino evidentemente en avanzado estado de gestación, pues dio a luz justo el día antes de finalizar los efectos económicos de la pensión de incapacidad permanente, y dos días antes de volver a ser dada de alta por su empleadora, porque, por lo que resulta de los hechos probados y antecedentes no cuestionados, la demandante tuvo un comportamiento diligente en cuanto recibió la resolución del INSS revisando por mejoría la incapacidad permanente total (resolución fechada el 13 de junio y que la demandante ya conocía el 20 de ese mes), informando a la empresa de esa resolución y de su voluntad de reingresar al trabajo. Si la demandante no pudo ser dada de alta antes de dar a luz fue exclusivamente porque el INSS prorrogó la pensión de incapacidad permanente hasta el 30 de junio de 2022, y esto coloca a la trabajadora en una particular e inaceptable situación de desprotección para el supuesto de sobrevenir la contingencia determinante de otra prestación en ese concreto periodo en el que ya se sabe que la situación de incapacidad permanente no va a mantenerse, especialmente en casos de contingencias, como el nacimiento de hijo, en el que la trabajadora tiene muy poco control sobre la fecha concreta en la que puede producirse el hecho causante, y en el que entran en juego no solo los intereses

de la demandante, sino los de su hijo recién nacido. Ante todas estas circunstancias, debe aplicarse la interpretación no formalista del requisito de estar en alta o situación asimilada, porque si en la fecha del parto la demandante no estaba en situación de alta, lo fue por causas que escapaban a su control, por no poder solicitar reincorporarse a su empresa hasta tanto se mantuvieran los efectos económicos de la incapacidad permanente (que se prorrogó hasta el 30 de junio pese a que ya desde el 13 de junio el INSS consideraba que no procedía tal situación de incapacidad permanente), pese a que la misma sí que estaba en alta cuando se le reconoció la incapacidad permanente total revisable, y mostró su voluntad de volver a estar en alta en cuanto supo que se iba a extinguir tal pensión.

(STSJ de Canarias/Tenerife, Sala de lo Social, de 18 de diciembre de 2024, rec. núm. 684/2023)

**TSJ. Incapacidad permanente absoluta. Carcinoma de mama. La persona que sufre un cáncer derivado de un tumor avanzado no puede considerarse hábil para desempeñar una actividad por el hecho de que exista remisión. La curación exige 5 años sin recidiva**

Incapacidad permanente absoluta. Trabajadora que sufre un carcinoma de mama.

El cáncer es una enfermedad que, salvo en grados primarios y escasamente avanzados de desarrollo de los tumores, es altamente invalidante por las secuelas que produce, no solamente como consecuencia de la enfermedad en sí misma considerada, sino también de los tratamientos que se hacen precisos y de los padecimientos psicológicos de los pacientes. Esto implica que la persona que padece un cáncer derivado de algún tumor en estadio avanzado, y que requiere de tratamiento de quimio o radioterapéutico prolongado, no pueda considerarse hábil para desempeñar con normalidad una actividad laboral, por el hecho de que inicialmente presente una remisión de la sintomatología relacionada con la enfermedad, puesto que para considerar que se ha producido una curación de la enfermedad es preciso que transcurra un periodo de tiempo largo sin recidiva que, siguiendo criterios médicos, esta Sala ha venido a fijar en 5 años.

(STSJ de Castilla y León/Valladolid, Sala de lo Social, de 7 de abril de 2025, rec. núm. 288/2024)

**TSJ. RETA. Prestación por cese de actividad. La concurrencia de motivos económicos no puede ceñirse a un determinado porcentaje de pérdidas en un año completo en comparación con los ingresos obtenidos en el mismo periodo**

Prestación por cese de actividad. Interpretación del requisito de causa económica.

El elemento determinante esencial que debe darse para que proceda la prestación por cese en la actividad es que se produzca la inviabilidad de proseguir la misma por causas económicas, productivas, técnicas u organizativas, esto es, ajenas a la voluntad del autónomo, aunque si es un establecimiento abierto al público se requiere

también, como es lógico, su cierre. Otra cosa es que la concurrencia de cualquiera de los supuestos enumerados en el artículo 331.1 a) del TRLGSS puedan ser considerados como presunción legal de esa inviabilidad. Así, será legalmente inviable toda actividad en la que se produzcan unas pérdidas «superiores al 10 por ciento de los ingresos obtenidos en el mismo periodo» y surgirá con ellas el presupuesto para la solicitud de la prestación, pero esto no significa que fuera de esa enumeración no existan otras situaciones análogas que, no contempladas explícitamente por la norma, permitan igualmente concluir la inviabilidad de una actividad económica o profesional. Por el contrario, ha de asumirse que estas otras situaciones existen y adquirirán el valor de definir la repetida inviabilidad si son acreditadas y conducen a asumir una práctica imposibilidad de continuar en la actividad. En el caso analizado, la interpretación que la sentencia de instancia efectúa de la normativa aplicable no es la correcta, ya que lo exigido para la existencia de una situación legal de cese de actividad no es un determinado porcentaje de pérdidas en un año completo en comparación con los ingresos obtenidos en el mismo periodo, sino que concurren motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos determinantes de la inviabilidad de proseguir la actividad económica o profesional, motivos que se entienden existentes en las situaciones que expresamente describen las cinco letras del artículo 331.1 de la Ley General de la Seguridad Social, pero que no constituyen *numerus clausus* de supuestos que justifican el cese por los motivos indicados, existiendo otros diferentes en los que también cabe considerar que concurren causas económicas, técnicas, productivas u organizativas para el cese. Así pues, habrá que estar a la prueba practicada para determinar si, aun no existiendo «pérdidas derivadas del desarrollo de la actividad en un año completo, superiores al 10 por ciento de los ingresos obtenidos en el mismo periodo», las cifras que constan acreditadas son determinantes de la imposibilidad de proseguir con su actividad económica o profesional y pueden ser consideradas como «motivo económico determinante de la inviabilidad de proseguir la actividad económica o profesional». En el supuesto enjuiciado, consta acreditado que en el ejercicio 2023 el actor obtuvo unos rendimientos netos ascendentes a 537,7 euros. Lo anterior supone una drástica disminución de los rendimientos netos en los últimos cuatro años, que llegaron a ser de 11.200,79 euros en el ejercicio 2020, de 10.022,49 euros en el ejercicio 2021, cayendo a 1.857,98 euros en el ejercicio 2022 y reduciéndose a 537,7 euros en el ejercicio 2023. Ese rendimiento neto, que es prácticamente coincidente con el resultado del ejercicio del 2023 (según la cuenta de pérdidas y ganancias), permite considerar que concurren motivos económicos y productivos determinantes de la inviabilidad de proseguir la actividad y, con ello, que concurre el requisito de encontrarse en situación legal de cese de actividad exigido para el devengo de la prestación litigiosa en el precepto 331.1 a) del TRLGSS.

(STSJ de Navarra, Sala de lo Social, de 27 de marzo de 2025, rec. núm. 42/2025)

**TSJ. Ingreso mínimo vital: No interrumpe la convivencia la custodia compartida de los hijos por semanas cuando estos se empadronan por periodos sucesivos en el domicilio de cada uno de los progenitores**

Ingreso mínimo vital (IMV). Unidad de convivencia. Hijos con custodia compartida por semanas que se empadronan por periodos sucesivos en el domicilio de cada uno de los progenitores.

Es cierto que el artículo 13.4 de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el IMV, al igual que el artículo 10.4 del Real Decreto-Ley 20/2020, en los supuestos de custodia compartida, dispone que los menores solo pueden adscribirse a una unidad de convivencia, en concreto, aquella en la que se encuentren domiciliados, todo ello con la finalidad de evitar supuestos de fraude que permitan a ambos progenitores acceder, de forma simultánea, a la prestación y que el artículo 21.3 de la Ley 19/2021 establece que: «El domicilio en España se acreditará con el certificado de empadronamiento». Pero en el supuesto examinado se da la circunstancia de que el menor está de forma alternativa empadronado en el domicilio de la madre y del padre. Siendo así, dicha situación puede asimilarse a las descritas en el artículo 6.2 de la Ley 19/2021, como supuestos que no rompen la convivencia (separación transitoria por razón de estudios, trabajo, tratamiento médico, rehabilitación u otras causas similares). De lo contrario nos encontraríamos ante supuestos en los que, como es el caso, estando la progenitora en situación de vulnerabilidad económica, conforme al artículo 11 de la tan citada ley, el hecho de tener la custodia compartida, dando lugar a sucesivos empadronamientos privaría a ambos progenitores de la prestación litigiosa, pues ninguno de ellos podría cumplir con lo dispuesto en el artículo 10.3 de la ley, que determina que: «3. Cuando las personas beneficiarias formen parte de una unidad de convivencia, se exigirá que la misma esté constituida, en los términos de los artículos 6, 7 y 8, durante al menos los seis meses anteriores a la presentación de la solicitud, de forma continuada». Y dicha solución no es la que persigue la norma analizada, que sí puede solventarse con lo dispuesto en el artículo 6.2 que establece, a título de ejemplo, situaciones que no interrumpen la convivencia. Todo ello, teniendo en cuenta, por otra parte, que, en primer lugar, el precepto ya prevé que no pueden percibir la prestación ambos progenitores, situación que no concurre en el supuesto examinado y, en segundo lugar, como concluye la STSJ de Cantabria de 3 de marzo de 2015, rec. núm. 79/2025: «Partiendo de ello y de que la finalidad buscada por la norma, como hemos dicho, es evitar situaciones fraudulentas que, vulnerando lo dispuesto en el artículo 13.4 de la Ley 19/2021, permitan a ambos progenitores acceder a la prestación, al no advertirse tal circunstancia en el presente caso, es posible considerar que, tal como se resuelve en la sentencia de instancia, a efectos del derecho a la prestación de IMV, la actora forma una unidad de convivencia junto con sus dos hijos, sobre los que tiene reconocida una guarda y custodia compartida en régimen de semanas alternas, lo que permite su acceso a la prestación reconocida».

(STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 25 de abril de 2025, rec. núm. 780/2024)

### **TSJ. Desempleo. Modalidad de pago único. La entidad gestora no puede exigir una perfecta correspondencia entre gastos previstos en la memoria del proyecto y gastos justificados**

La protección por desempleo. Modalidad de pago único. Inicio de expediente de reintegro por falta de justificación de gastos no mencionados en la memoria explicativa (entre ellos, para la adquisición de un local).

En parte alguna del Real Decreto 1044/1985 se exige que la inversión justificada haya de corresponderse miméticamente con los gastos previstos en la memoria explicativa. El artículo 3.1 del citado real decreto contempla esa «memoria explicativa sobre el proyecto de inversión a realizar y actividad a desarrollar» como uno de los documentos que se ha de acompañar necesariamente a la solicitud de pago único. Pero lo que el artículo 7.1 considera cobro indebido de la prestación es «la no afectación de la cantidad percibida a la realización de la actividad para la que se haya concedido». La entidad gestora, al exigir una más o menos perfecta correspondencia entre gastos previstos en la memoria y gastos justificados, está llevando una interpretación extremadamente restrictiva de la norma reglamentaria, contraviniendo la jurisprudencia aplicable, que exige que la interpretación de las normas sobre justificación de la inversión sea flexible, de acuerdo con la finalidad de favorecer el autoempleo que se persigue con el pago único, y alejada de formalismos que desincentiven esa autocolocación. Teniendo en cuenta que normalmente la actividad se inicia después de obtenerse la capitalización de las prestaciones, la memoria del proyecto de inversión solo puede contener previsiones o proyectos de gastos necesarios para poner en marcha la nueva empresa. Pero en la realidad puede ocurrir que, al iniciarse la actividad empresarial, surjan gastos necesarios inicialmente no previstos, u oportunidades de inversión más ventajosas que las inicialmente presupuestadas. Y así, si después de obtenido el pago único surgió la posibilidad de comprar un local en propiedad para la nueva mercantil, no hay nada especialmente irregular en que el actor, junto con las otras tres personas que pusieron en marcha la sociedad mercantil, hubiera optado por llevar a cabo la adquisición de un local que habría de servir como centro de trabajo para la empresa, aunque inicialmente no hubieran pensado en tal compra y hubiesen pensado en un alquiler, desviando a la adquisición del local gastos inicialmente proyectados para satisfacer alquileres o adquisición de otros bienes productivos (como parece haber ocurrido con los vehículos, en los que los gastos de inversión inicialmente previstos eran superiores a los gastos realmente realizados para su adquisición). Lo relevante, a efectos del artículo 7.1 del Real Decreto 1044/1985, no es que el gasto justificado estuviera también previsto en la memoria, sino que ese gasto justificado efectivamente se haya destinado a poner en marcha la nueva empresa para la cual se pidió y se obtuvo el pago único. Y en este caso la entidad gestora no cuestionó, ni en vía administrativa ni en la contestación a la demanda, que el local adquirido por la sociedad recién creada lo fuera para llevar a cabo la actividad por cuenta propia. Siendo 4 los socios de la mercantil, el precio de adquisición del local, 33.500, ha de dividirse entre 4 para saber la parte proporcional que se puede imputar al demandante, a efectos de justificación de inversión de las prestaciones capitalizadas. Esto daría una cantidad de 8.375 euros, que es bastante superior a los 7.020,01 euros que se consideraron indebidamente percibidos en la resolución declarando el cobro indebido, o los 4.686,18 euros fijados finalmente como indebidos en la resolución de la reclamación previa, cantidades todas ellas que el Servicio Público de Empleo Estatal calculó tras haber rechazado, indebidamente, considerar como gasto de inversión justificado la adquisición del local. Procede condenar al demandado Servicio Público de Empleo Estatal a devolver al actor los 5.734,29 euros que tuvo que reintegrar.

(STSJ de Canarias/Tenerife, Sala de lo Social, de 26 de marzo de 2025, rec. núm. 996/2023)

**TSJ. Desempleo. Modalidad de pago único. Los actos preparatorios realizados antes de la situación legal de desempleo no impiden el reconocimiento de la prestación**

Desempleo. Modalidad de pago único. Realización de actos preparatorios del inicio de la actividad con anterioridad a la fecha de efectos de extinción contractual derivada de despido colectivo.

El Real Decreto 1040/1985 no exige de forma expresa que los actos preparatorios para la realización de una actividad de autoempleo, a la que destinar la prestación capitalizada, se inicien con posterioridad a la fecha de la situación legal de desempleo. Si bien es cierto que existe doctrina jurisprudencial en relación con los actos preparatorios que mantiene aquella exigencia con carácter general, no lo es menos que han sido dictadas resoluciones judiciales en las que, ponderando las circunstancias concurrentes, se ha reconocido el derecho a percibir el desempleo en su modalidad de pago único a quien realizó actos preparatorios para autoemplearse antes de obtener la prestación por desempleo. Así, lo realmente relevante es que la actividad como trabajador autónomo no se inicie antes de la situación de desempleo, pero no que los actos previos respeten la fecha de tal reconocimiento prestacional. La interpretación de la norma debe evitar el excesivo formalismo si con él se desdeña el objetivo primordial de la regulación que, en este caso, no es otro que propiciar que los trabajadores desempleados dejen de serlo a través del autoempleo propiciando el acceso a esta nueva situación lo antes posible, lo que redundará en beneficio tanto del trabajador como de las propias entidades que gestionan las prestaciones por desempleo. En el caso enjuiciado, ha quedado acreditado que la demandante realizó actos preparatorios encaminados a la puesta en marcha de una actividad empresarial antes de encontrarse en situación legal de desempleo, así celebró un contrato de alquiler de un local, solicitó presupuesto para su adecuación, hizo un pedido de mobiliario, etc.). Sin embargo, esta actuación previa vino determinada por el conocimiento cierto que tenía, desde el mes de mayo de 2023, de que el 31 de agosto de 2023 iba a ser despedida. Así, como consta acreditado, a la demandante, así como al resto de trabajadores de la empresa en la que prestaba servicios, se le comunicó un despido colectivo al que la actora fue adscrita, estableciéndose como fecha de efectos del cese la de 31 de agosto de 2023. La comunicación a la que nos referimos se produjo el 30 de mayo de 2023. Pues bien, los actos preparatorios realizados por la demandante para poner en práctica una iniciativa de autoempleo se llevaron a cabo después de tener conocimiento cierto de cuál iba a ser la fecha de su cese en la empresa, no iniciando actividad alguna hasta haberse dictado resolución de reconocimiento su derecho al percibo de las prestaciones por desempleo. Obligar a la demandante a no realizar acto preparatorio alguno hasta ver reconocida su prestación conociendo desde cuándo va a ser despedida, supone tanto como condicionar el efecto beneficioso que persigue la norma (autoempleo, acceso al trabajo, inclusión en el ciclo productivo, creación de puestos de trabajo etc.) al hecho de que el SEPE tome una decisión definitiva tras la tramitación de un expediente que se debe prolongar en el tiempo durante mucho más tiempo que el necesario para cumplir con la finalidad de la norma si los trámites previos se adelantan por la persona interesada en la capitalización. En el presente litigio no hay constancia alguna de datos que permitan sostener que la finalidad de la demandante y la solicitud de capitalización de la prestación, tuvieran un objetivo diferente al de propiciar su autoempleo tras cesar por

despido en la empresa para la que prestaba servicios. Es más, ha quedado constatado que la demandante no inició actividad alguna hasta haber cesado en su empresa y solicitado la prestación. Por lo dicho, los actos previos realizados solo han supuesto la concreción de la propia finalidad de la norma reguladora de la capitalización de la prestación y, por ello, la petición de la demandante nunca debió haber sido rechazada.

(STSJ de Navarra, Sala de lo Social, de 6 de marzo de 2025, rec. núm. 520/2024)