

**TRIBUNAL SUPREMO****TS. El Tribunal Supremo recuerda que la retribución específica por nocturnidad prevista en el artículo 36.2 del ET no se puede compensar mediante el cobro de otros pluses**

Retribución específica del trabajo nocturno. Posibilidad de que la negociación colectiva permita la compensación mediante el cobro de otros conceptos (plus por trabajo a turnos y por prolongación de la jornada laboral).

El plus de nocturnidad –complemento funcional de puesto de trabajo, no consolidable– no retribuye una jornada nocturna, sino las horas trabajadas durante el periodo legalmente calificado como nocturno. Y es que una cosa es el trabajo nocturno y su retribución y otra la calificación del trabajador como nocturno, calificación que se hace a los solos efectos de determinar la jornada laboral máxima de estos trabajadores y de prohibir que puedan realizar horas extra. La retribución especial del trabajo nocturno, motivada por su mayor penosidad, se regula en el artículo 36.2 del ET, y no se condiciona al hecho de ser trabajador nocturno, sino a la circunstancia de trabajar en horas nocturnas, sin que esa retribución se pueda excluir por razones distintas a las que el precepto contempla, esto es, que exista descanso compensatorio o que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, lo que supone que su retribución ya contempla la mayor penosidad del trabajo nocturno. En el caso analizado, el convenio colectivo de empresa, al excluir el cobro de nocturnidad de manera específica a los trabajadores que perciben el denominado plus de turnos, vulnera abiertamente el artículo 36.2 del ET, ya que este precepto, como regla general, garantiza una retribución específica por trabajo nocturno. Como hemos avanzado, el plus de nocturnidad no retribuye una jornada nocturna, sino las horas trabajadas durante el periodo legalmente calificado como nocturno, por lo que no cabe excluir de la «retribución específica» (art. 36.2 ET) las horas nocturnas legales sin incurrir en ilegalidad. Pese a que la negociación colectiva disponga de un amplio margen para retribuir o compensar el trabajo nocturno, en el presente caso no se cumple a la vista de los términos empleados en el convenio colectivo, donde, con claridad, se excluye la retribución específica por nocturnidad en el trabajo a turnos. Esta conclusión enlaza con el hecho de que la regulación convencional cuestionada no está comprendida en ninguna de las dos únicas excepciones contempladas en el artículo 36.2 del ET. Llegamos a esta conclusión por dos razones: a) primera, porque quienes trabajan a turnos en el presente caso, y realizan trabajo nocturno, no están incluidos en el supuesto excepcional referido a que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza; b) en segundo lugar, tampoco consta que se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos respecto a los trabajadores a turnos que pudieran prestar trabajos nocturnos. A idéntica solución debe llegar con relación al artículo 39 del convenio colectivo, donde se advierte que la prolongación de jornada, derivada de la entrega y recogida de vehículos, teniendo en cuenta que la actividad de la empresa es el alquiler de vehículos sin conductor, se abona en la cuantía de 11 euros por cada media hora trabajada, sea esta nocturna o no lo sea. Nuevamente se margina una retribución específica por trabajo nocturno de manera contraria a la previsión garantizada en el artículo 36.2 del ET, sin que esta disposición pueda quedar dispensada al no darse ninguno de los supuestos

excepcionales que prevé la ley. Procede anular parcialmente los artículos 37 y 39 del convenio colectivo controvertido por contravenir la previsión contenida en el artículo 36.2 del ET.

(STS, Sala de lo Social, de 10 de diciembre de 2025, rec. núm. 132/2024)

**TS. Horas extraordinarias: ¿se pueden vincular a la prestación voluntaria de la actividad más allá de la jornada ordinaria de trabajo?**

Convenios colectivos. Transporte sanitario por carretera en ambulancia de enfermos y accidentados del País Vasco. Naturaleza del tiempo de trabajo prestado fuera del calendario previsto. Trabajadores que aceptan prestar servicios en acontecimientos especiales (eventos deportivos y similares). Empresa que considera que no son horas extraordinarias en tanto en cuanto no rebasen la jornada laboral anual de los trabajadores/as (lo que habrá de determinarse a la finalización del año), compensando esos servicios prestados con el abono en la nómina del mes en que se llevan a cabo por medio del denominado plus de disponibilidad, a razón de 16 euros la hora, tarifa que se abona a todas las personas trabajadoras por igual al margen de la categoría y puesto de trabajo de cada una de ellas.

La voluntariedad en la prestación de su tarea por parte de quien trabaja es inherente a la figura de las horas extraordinarias (art. 35 ET), mientras que el desempeño de la tarea convenida es deber principalísimo (art. 5 a) ET), de modo que sus incumplimientos pueden generar tanto las consecuencias inherentes a un contrato sinalagmático y comutativo (sin actividad tampoco existe remuneración) como las propias de la impuntualidad o inasistencia (art. 54.2 a) ET). En el caso analizado se debate sobre el régimen propio de un tiempo de trabajo que se desempeña solo por parte de quien lo desea. Esa voluntariedad, desde luego, concuerda bien con el régimen de la hora extraordinaria y parece difícilmente compatible con el de la jornada ordinaria. Debe estimarse que la pretensión ejercitada por la empresa carece de apoyo en los artículos 15 y 18 del convenio colectivo, puesto que esos servicios preventivos que, de manera voluntaria, llevan a cabo las personas trabajadoras de la empresa, sí son horas extraordinarias al exceder de su jornada laboral ordinaria por encontrarse fuera de calendario, debiendo compensarse como establecen los artículos 15.3 c) y 18.2 del convenio colectivo, esto es, con descansos compensatorios en jornadas completas a lo largo del año, salvo que no se alcancen las mismas, y entonces debe hacerse en el primer trimestre del año siguiente, bien con horas, bien con el valor económico establecido en el artículo 18.2 del convenio colectivo. La pretensión de separar el tiempo de trabajo dedicado a esos eventos respecto del habitual no es el mejor modo de cumplir con la finalidad que las reglas sobre descansos poseen. En este sentido, la STJUE de 17 de marzo de 2021 (C-585/19), Academia Estudios Económicos Bucarest (ASE) abordó el supuesto de unos empleados a tiempo completo y que son contratados, por el mismo empleador, para tareas adicionales referidas a proyectos distintos. El Tribunal de Luxemburgo concluyó que los contratos de trabajo celebrados por un trabajador con el empresario se deben examinar conjuntamente a efectos de constatar el respeto al periodo calificado como descanso diario. La traslación al caso inclina al mismo resultado que la pura interpretación del

convenio colectivo: todo lo trabajado para el mismo empleador debe ser contemplado de manera unitaria, sin importar la causa o título por el que se lleve a cabo.

(STS, Sala de lo Social, de 16 de diciembre de 2025, rec. núm. 193/2024)

**TS. Despido disciplinario por faltas injustificadas de asistencia al trabajo. El mes en el que se enmarcan las ausencias debe computarse de fecha a fecha, y no como el mes natural de los 12 en que se divide el año**

Despido disciplinario por faltas injustificadas de asistencia al trabajo. Trabajadora que no se presentó a su puesto los días 24 de abril, 5 de mayo, 16 de junio y 3 de julio de 2023, abandonando el mismo el 8 de junio. Convenio colectivo que recoge como falta muy grave «faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique». Determinación de si las ausencias deben computarse de fecha a fecha o por meses naturales. Aplicación del principio *in dubio pro operario*.

En el caso analizado, parece necesario aplicar el criterio ya sentado por este tribunal sobre el modo de computar los meses en el caso del que fue conocido como despido objetivo por absentismo laboral antes de su derogación por el Real Decreto-Ley 4/2020, de 18 de febrero. De esta forma, el parámetro «meses» debe computarse de fecha a fecha, no por meses naturales. Aceptar el criterio de los meses naturales implicaría que determinados días de falta de asistencia al trabajo podrían quedar fuera del cómputo cuando la falta de asistencia al trabajo se produjera en los días finales de un mes y primeros del siguiente, en cuyo caso estos últimos no se computarían. Apartarse de estos precedentes tendría la consecuencia indeseable de adoptar un criterio que resultaría asistemático en relación con lo dispuesto en el artículo 5 del Código Civil que integró ya los argumentos de la Sala en el caso del despido por ausencias en el trabajo. No se trata de una cuestión menor, ya que el mencionado precepto se refiere a los plazos sustantivos, justamente como el que ahora se valora, ordenando que los que afecten a meses se computen de fecha a fecha. Llegar a otra solución implicaría la ruptura con un criterio general expresamente consagrado en la ley, sin que exista para ello razón conocida que sustente una excepción de tal índole. Por último, y en lo referido al principio *in dubio pro operario*, este no puede tener virtualidad en un caso como el presente. En primer lugar porque el indicado criterio *pro operario* tiene virtualidad exclusivamente por lo que se refiere a la interpretación del derecho y no a la valoración de los hechos. Por otro lado, el principio *pro operario* tiene virtualidad para oponerse a los efectos de un principio proveniente de otras disciplinas y que tiene más difícil encaje en el ámbito del derecho laboral. Así ha ocurrido para hacer prevalecer una interpretación *pro operario*, frente al tradicional *favor debitoris* que informa la práctica civil en relación con el devengo de intereses de las deudas a favor del trabajador. Al margen de esta posibilidad, el principio *pro operario* no implica que ante cualquier duda interpretativa del bloque normativo aplicable se opte sin más por el sentido más favorable al trabajador, lo cual implicaría, simple y llanamente, la abolición de cualquier otra técnica interpretativa en el ámbito laboral. Por el contrario, el criterio *pro operario* solo entra en juego cuando, agotados todos los demás criterios interpretativos, el sentido de la norma queda todavía en el terreno de la duda o la incertidumbre. En el caso analizado, el sentido de la norma convencional considerada se extrae de manera natural de su tenor literal y del

contexto sistemático, que incluye una norma específica sobre cómo se computan los plazos sustantivos por meses, puesto todo ello en relación con nuestros propios precedentes en materia similar a la ahora evaluada. Esto es, contamos con una interpretación útil y conforme a criterios lógicos y racionales, de forma tal que la aplicación del principio *pro operario* se muestra ya no solo inútil, sino más bien indebida en el caso. En fin, el indicado principio *pro operario* no es susceptible de desactivar la conclusión que ya alcanzamos en su momento, esto es, que, en el convenio colectivo considerado, la alusión al periodo de «un mes» en el que se enmarcan las conductas evaluables a efectos disciplinarios, en el caso las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, debe entenderse como un periodo continuado desde la primera de las ausencias, y no como una de las 12 partes naturales en las que se divide el año. Y, dado que resulta indiscutido que, aplicando este criterio, la trabajadora habría incurrido en una falta muy grave acreedora, según el convenio aplicable, del despido por el que optó la empleadora, entonces resulta que tal despido debió calificarse en su momento como procedente, tal como se hizo en el juzgado de instancia. (*Vid.* STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 12 de diciembre de 2024, rec. núm. 769/2024, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 19 de diciembre de 2025, rec. núm. 702/2025)

**TS. Despido objetivo. Requisitos formales. Ni la comunicación de la baja por la TGSS antes del cese ni la carta posterior entregada por la empresa con fecha de efectos anterior a la notificación hacen que el despido sea improcedente**

Despido objetivo por causas económicas. Requisitos formales. Comunicación por la TGSS a la trabajadora de su baja en la Seguridad Social antes de que la empresa le notificase el cese mediante entrega de la carta. Solicitud de improcedencia.

En el caso analizado, consta que el día 12 de junio de 2023 la empresa comunicó la baja de la trabajadora en la TGSS. El 14 de junio de 2023, la trabajadora recibió un SMS de la TGSS informándole de su baja. Finalmente, el 15 de junio de 2023, la empresa notificó formalmente a la trabajadora (mediante una carta de despido por causas objetivas basadas en razones económicas) que la fecha de efectos del despido sería el 12 de junio de 2023. En este contexto debe señalarse que la fecha de efectos del despido debe ser aquella en que se notifica la carta de cese al trabajador. Ni la comunicación de baja en la TGSS ni el SMS recibido por la trabajadora son elementos que determinen la fecha de efectos del despido, pues la carta de despido constituye el documento formal que debe precisar de manera clara e inequívoca la fecha de extinción de la relación laboral. No hay que olvidar que el despido se produce con la entrega y recepción de la notificación escrita en la que se da cuenta de la decisión extintiva, de manera que los efectos extintivos de la relación laboral que conlleva el acto del despido no se producen, como es obvio, hasta que se rompe la relación de trabajo. En este sentido, la doctrina jurisprudencial es clara al declarar que cuando exista discordancia entre la fecha de la carta de despido y la de los efectos del mismo, prevalece esta última sobre aquella; si la fecha de la comunicación es anterior a la de la efectividad del despido, aunque el plazo no comienza a correr sino desde esta última fecha, nada impide que el trabajador pueda accionar a partir del momento en que tenga conocimiento de la voluntad empresarial, sin esperar a la efectividad del

cese; y, si la fecha de efectos de la extinción contractual fuera anterior a la de notificación del despido, será esta última la que determine el inicio del cómputo del plazo para accionar, dado el carácter receptivo del despido. Resulta evidente en el supuesto objeto de controversia que la fecha de efectos del despido no puede ser la establecida en la carta de despido sino la correspondiente al día de su notificación, ya que carece de efecto jurídico alguno la circunstancia de que la carta señale que la decisión extintiva tenga efectos un día determinado anterior a la fecha de la entrega al trabajador del escrito que contiene la decisión extintiva. Tal circunstancia carece de trascendencia jurídica alguna y no hace que el despido pueda ser declarado improcedente por esa sola circunstancia. De igual forma es preciso señalar que la notificación de la baja en la Seguridad Social remitida por la entidad gestora a la actora 3 días antes de la notificación de la decisión extintiva no puede ser considerada como un verdadero despido que, al no cumplir las exigencias formales derivadas del artículo 53.1 del ET, debió ser declarado improcedente. Dado que, comprensiblemente, la comunicación de la TGSS vía SMS a la trabajadora de su baja en la Seguridad Social responde a una actuación empresarial que adelanta tal situación en 3 días a la extinción efectiva, ello podría constituir una infracción a las normas de la Seguridad Social por haber dado de baja a un trabajador cuyo contrato aún se encontraba en vigor y nada más, lo que no tiene efecto jurídico alguno respecto del cumplimiento de las formalidades extintivas que, tal como se desprende de los hechos probados, pone de relieve la sentencia de instancia y enfatiza la recurrida, se cumplieron escrupulosamente en el escrito que contenía la decisión extintiva. En definitiva, el despido de la trabajadora y la consiguiente extinción contractual se ha de fijar en el momento en que se notifica la carta de despido –cuya regularidad formal resulta indiscutida– y no en la fecha en que se envió el SMS por la TGSS ni en la fecha en que se dio de baja en la Seguridad Social a la trabajadora.

(STS, Sala de lo Social, de 16 de diciembre de 2025, rec. núm. 738/2025)

**TS. Cese de personal eventual de confianza que presta servicios en un ayuntamiento en virtud de sucesivos nombramientos sin solución de continuidad durante un largo periodo de tiempo. ¿Qué jurisdicción debe conocer del asunto?**

Delimitación de competencias entre el orden social y el contencioso-administrativo. Impugnación de cese de trabajador de ayuntamiento que ostentaba la condición de personal eventual de confianza (como coordinador o encargado de actividades deportivas) como consecuencia de sucesivos nombramientos desde 1996 sin solución de continuidad.

El personal eventual es un empleado público que, mediante un nombramiento libre de un órgano político, sin necesidad de motivación y sin cumplir los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público (art. 12.3 del EBEP), se incorpora a una Administración para ocupar un puesto de trabajo con carácter temporal con la finalidad de desempeñar funciones de confianza o asesoramiento especial. No son plazas que salgan a oferta pública. Por ello, el artículo 12.3 del EBEP establece que «[...] la condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la función pública o para la promoción interna». El personal eventual

tiene una relación de naturaleza administrativa con la Administración pública. No se le aplica el sistema de acceso, ni el de carrera profesional, ni la evaluación del desempeño previstos en el EBEP. El personal eventual no suscribe ningún contrato, sino que presta servicios en virtud de un nombramiento con carácter no permanente. En el caso analizado, las funciones desempeñadas por el trabajador no se corresponden adecuadamente a las de confianza y asesoramiento especial, ya que las ha venido desempeñando durante un larguísimo periodo de tiempo –27 años– en virtud de sucesivos nombramientos por los diversos alcaldes de distinto signo político que lo han sido en ese extenso espacio temporal, al punto de que los sucesivos nombramientos y ceses –en virtud de su continuidad en el tiempo– conforman una prolongada prestación de servicios sin solución de continuidad que se inició en el año 1996. Consecuentemente, difícilmente puede sostenerse que un puesto de trabajo que se ocupa durante tanto tiempo pueda ser considerado «no permanente» como exige el EBEP. Además, el puesto de trabajo que ocupaba el actor se contemplaba en la relación de puestos de trabajo (RPT) con dicha condición, encontrándose retribuido en el presupuesto municipal, resultando anómalo que se incluyan en los mismos puestos de trabajo de carácter no permanente. El trabajo del actor consistía en coordinar y dirigir los centros y actividades deportivas del municipio, lo que, unido a la estructura de personal del servicio de deportes del ayuntamiento, revela la realización de tareas ordinarias para las que, en modo alguno, era precisa la confianza especial –esencial– en el personal eventual. Además, aunque no fichaba, mantenía una actividad constante en un horario fijo de 9 a 15 horas, trabajando junto a él en el departamento de deportes del ayuntamiento un auxiliar administrativo y 5 operarios de instalaciones deportivas, lo que indica una prestación de servicios de carácter permanente y absolutamente integrada en la estructura de la prestación ordinaria de servicios del ayuntamiento demandado. Al no estar reservado dicho puesto a personal funcionario, hay que entender que los nombramientos de personal eventual constituyeron fraude de ley y encubrieron una verdadera relación laboral, por lo que el cese controvertido resulta ser competencia de la jurisdicción social. Pleno. **Voto particular.** (Vid. STSJ de Cantabria, Sala de lo Social, de 4 de diciembre de 2024, rec. núm. 834/2024, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 29 de diciembre de 2025, rec. núm. 326/2025)

## TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

**TSJ. Empresa que pacta que las vacaciones se disfruten por meses naturales. Si el inicio cae en domingo y el mes tiene 30 días, debe reconocer el descanso no disfrutado como un día adicional y permitir su disfrute antes de fin de año**

Conflictivo colectivo. Inicio de vacaciones que cae en domingo (1 de septiembre de 2024) y coincide con el descanso semanal. Empresa que ha pactado el disfrute de las vacaciones por meses naturales. Obligación de la empleadora de reconocer ese descanso no disfrutado como un día adicional y permitir su disfrute antes de fin de año.

Aunque no hay ninguna norma que prevea expresamente que las vacaciones objetivamente determinadas por una fecha de inicio concreta y común retrasen esa

fecha a la inmediata siguiente laborable cuando ese día cae en domingo o festivo, no puede obviarse que la discusión no enfrenta una práctica o acuerdo colectivo con la normativa de vacaciones, sino la necesidad de acompañar dos normas legales vinculantes que regulan los descansos semanales y las vacaciones, lo que apunta directamente a una solución adoptada a partir de la interpretación de las normas implicadas, como son los artículos 37 y 38 del ET y 5 y 7 de la Directiva 2003/88, de 4 de noviembre. Además, no puede olvidarse que toda esta normativa representa legislación básica necesaria y no puede empeorarse su previsión por desarrollos legislativos estatales (primacía del Derecho Comunitario) ni desarrollos negociables colectivos (primacía de la norma legal frente a la colectiva en el establecimiento de normas mínimas). La finalidad del descanso semanal mínimo y del derivado de las vacaciones es la misma, esto es, la de contribuir al descanso, de modo que si la empresa, en las planificaciones de jornada y calendarios anuales, cuando el descanso semanal de los trabajadores coincide con alguno del periodo vacacional, no efectúa compensación alguna, debemos concluir que dicha práctica empresarial no se ajusta a derecho, ya que los trabajadores afectados por el conflicto tienen derecho a disfrutar sus descansos semanales sin que puedan solaparse con las vacaciones, compensándose, en su caso, los supuestos en que se produzca dicho solapamiento. La naturaleza del descanso diario, semanal o anual es la misma, por lo que en caso de convergencia de dos períodos de descanso en un mismo rango de tiempo hay que aplicar el mismo tratamiento, de manera que se respeten ambos derechos individuales, el de descanso semanal y el de descanso anual por vacaciones. No cabe, o bien perder un día de descanso semanal o bien uno de descanso anual. En estos casos, la empresa debe reconocer un día adicional de descanso a disfrutar antes de la finalización del año.

(STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 25 de septiembre de 2025, rec. núm. 371/2025)

### **TSJ. Despido disciplinario por acoso sexual: la importancia de que la comunicación escrita contenga una descripción clara, concreta y precisa de los hechos, días e identidades**

Despido disciplinario por acoso sexual. Insuficiencia de la carta de cese. Omisión de la determinación de las fechas y horas en que supuestamente sucedieron los hechos imputados y la identificación del usuario al que se refieren parte de las manifestaciones denunciadas.

El artículo 55.1 del ET exige que la comunicación escrita del despido contenga una descripción clara, concreta y precisa de los hechos imputados. No basta con la referencia genérica a unas conductas, sino que es necesario situarlas en el tiempo y, cuando resulte relevante, identificar a las personas afectadas. Solo así se garantiza el derecho de defensa del trabajador, al permitirle conocer con exactitud qué episodios se le reprochan y preparar de forma adecuada su oposición a la sanción. La exigencia de concreción no se satisface con meras alusiones genéricas o con descripciones que obliguen al trabajador a conjeturar qué hechos son los realmente sancionados. Por el contrario, la finalidad garantista del artículo 55.1 del ET impone a la empresa un deber de precisión que no puede suplirse *a posteriori* en sede procesal ni mediante deducciones del trabajador a partir de documentos distintos de la carta. En el presente

caso, la carta de despido omitió tanto la fecha y hora de los supuestos episodios de acoso como la identificación del usuario al que se refieren las expresiones atribuidas al actor. Estas omisiones, y especialmente las primeras, no son meros formalismos vacíos, sino que inciden directamente en la posibilidad de contradicción: sin conocer qué día y en qué circunstancia concreta se habrían producido los hechos, se limita al trabajador la posibilidad de articular una defensa efectiva, y proponer prueba de descargo que desvirtuara los hechos. En este contexto, procede declarar la improcedencia del despido.

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 29 de septiembre de 2025, rec. núm.1272/2025)

**TSJ. Accidente de trabajo. Servicio de ayuda a domicilio. Dolor lumbar que aparece de manera súbita tras levantamiento de usuaria. La prueba del accidente no requiere necesariamente testigos presenciales**

**Incapacidad temporal. Determinación de la contingencia. Auxiliar de ayuda a domicilio. Dolor que aparece de manera súbita tras levantamiento de usuaria, con manifestación inmediata de síntomas, comunicación a la encargada y asistencia. Necesidad de que existan testigos presenciales.**

Aunque la mutua sostiene que el proceso responde a una patología degenerativa de carácter común, tal tesis queda desvirtuada por la propia secuencia de hechos probados: el dolor aparece de manera súbita tras un esfuerzo laboral concreto y exigente (levantamiento de usuaria), con manifestación inmediata de síntomas, comunicación a la encargada y asistencia médica en menos de 24 horas. La jurisprudencia ha reiterado que la aparición brusca de la sintomatología en estrecha conexión temporal con la prestación de servicios y la inexistencia de antecedentes previos es suficiente para calificar la contingencia como profesional. En este contexto, el testimonio de la encargada no carece de valor, aunque no haya presenciado directamente el momento en que la trabajadora sufrió el tirón lumbar. Sin embargo, tal circunstancia resulta plenamente lógica, dado que se trataba de una tarea desarrollada en el domicilio de la usuaria, sin presencia de superiores jerárquicos. Lo relevante es que la encargada recibió comunicación inmediata y directa de la trabajadora sobre lo sucedido, lo que, unido a la asistencia en la mutua el mismo día, refuerza el nexo temporal y causal entre el esfuerzo realizado y la lesión producida. La prueba del accidente no requiere necesariamente testigos presenciales, basta con una secuencia coherente de hechos, la inmediatez de la sintomatología y la ausencia de antecedentes patológicos previos, circunstancias todas ellas concurrentes en el caso de autos. En consecuencia, el hecho de que la encargada no presenciara materialmente el accidente no desvirtúa el relato de la actora, sino que, por el contrario, su comunicación inmediata y la asistencia médica el mismo día dotan de mayor verosimilitud al nexo causal entre la actividad laboral desempeñada y la lumbalgia aguda diagnosticada. Debe entenderse que concurren los elementos que configuran el concepto de accidente de trabajo conforme al artículo 156 de la LGSS, debiendo calificarse la incapacidad temporal como derivada de accidente de trabajo, y no de contingencia común.

(STSJ de Castilla y León/Valladolid, Sala de lo Social, de 15 de octubre de 2025, rec. núm. 950/2024)

**TSJ. La indemnización percibida por sufrir un accidente de tráfico no computa como ingreso a efectos de concesión de la pensión de incapacidad no contributiva**

**Incapacidad no contributiva. Reintegro de prestaciones indebidas. Rentas o ingresos computables. Indemnización por accidente de tráfico.**

A efectos de aquella prestación se considerarán como ingresos o rentas computables cualesquiera bienes y derechos, derivados tanto del trabajo como del capital, así como los de naturaleza prestacional. Es claro que, dentro de estos conceptos, no tiene encaje la indemnización percibida como víctima de un accidente de tráfico. En efecto, en ningún caso puede considerarse como una renta y, si bien se trata de un ingreso, no es derivado del trabajo ni del capital, como tampoco tiene naturaleza prestacional sino indemnizatoria. La indemnización que percibe la víctima de un accidente de circulación de parte de la entidad aseguradora del vehículo responsable tiene la finalidad de reparar los daños y perjuicios causados. En definitiva, no estando incluida expresamente dicha indemnización entre los conceptos computables, tampoco es posible su inclusión por vía interpretativa, dada su distinta naturaleza jurídica, siendo de destacar, por otra parte, que los requisitos para el acceso a una prestación de la Seguridad Social, tanto contributiva, como no contributiva, han de ser interpretados de forma y manera que su aplicación no frene su dinamismo progresivo, acorde con las garantías de asistencia y prestaciones sociales que postula la Constitución, en cuanto inherentes al Estado Social y de Derecho.

(STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 5 de noviembre de 2025, rec. núm. 4166/2024)

**TSJ. El TSJ de Galicia aplica la doctrina del paréntesis con perspectiva de género para reconocer el derecho de una mujer a cobrar el subsidio para mayores de 52 años**

**Subsidio para mayores de 52 años. Aplicación de la doctrina del paréntesis con perspectiva de género cuando no puede cumplirse el requisito de carencia específica por haber tenido que atender a la crianza de los hijos.**

Nuestro sistema de Seguridad Social obliga, para el acceso a las pensiones, a demostrar una vinculación con el mercado de trabajo acreditado materialmente a través de un cierto número de cotizaciones más la exigencia concurrente de requisitos de carácter formal, pero que obedecen a la misma finalidad de demostrar la vinculación con el mercado de trabajo, como la exigencia de alta y de carencia específica. En este sentido, el vigente artículo 205 de la LGSS exige, para el acceso a la jubilación, además de estar en alta o situación asimilada, tener cubierto un periodo mínimo de cotización de 15 años, de los cuales al menos 2 deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. La jurisprudencia sobre la denominada doctrina del paréntesis permite

acreditar la carencia específica haciendo un paréntesis (o varios) durante las interrupciones en la inscripción como demandante de empleo desde el último momento en que se cotizó efectivamente, siempre que no fueran demostrativas de la desvinculación con el mercado de trabajo. La aplicación de esta doctrina con perspectiva de género debe conducir a considerar el tiempo de dedicación al cuidado de los hijos como una circunstancia acreditativa del mantenimiento del *animus laborandi* y/o de ausencia de voluntad de abandono del mercado de trabajo. De no hacerlo, se puede producir un impacto adverso sobre las mujeres, mayormente asumidoras del cuidado dentro de las parejas y dentro de las familias, causante de una discriminación indirecta. Y ello sin perjuicio de que, como lo relevante es la dedicación al cuidado, esta integración de la perspectiva de género beneficiará tanto a mujeres como a hombres que acrediten fehacientemente que, por su dedicación efectiva al cuidado de los hijos u otros familiares, han interrumpido su carrera de seguro. Tampoco se puede pasar por alto el enfoque interseccional, pues la persona que, después del cuidado de los hijos, se reincorpore al mercado de trabajo, lo hará con una edad madura que le dificultará el acceso al empleo, y más si se trata de mujeres. Integrar la perspectiva de género con enfoque interseccional sobre la doctrina judicial del paréntesis a los efectos de acreditar la carencia específica supone simplemente profundizar en el espíritu flexibilizador que ha caracterizado desde siempre a esta jurisprudencia. En el caso analizado, la beneficiaria ha acreditado más de 30 años vinculada al mercado laboral, con una interrupción de casi 10 años que, como demuestra su comportamiento anterior y posterior, no es un abandono definitivo, sino una separación temporal condicionada por las necesidades de cuidado de sus dos hijas. Así, tras la finalización de las tareas de cuidado, la trabajadora se reinscribió como demandante de empleo en 2008, y mantuvo dicha inscripción de forma ininterrumpida durante más de 15 años, hasta la solicitud del subsidio, sin que lograra reincorporarse al mercado laboral por causas ajenas a su voluntad. En este contexto, la Sala concluye que acredita tanto la carencia genérica como la específica exigidas para el acceso al subsidio de mayores de 52 años.

(STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 19 de enero de 2026, rec. núm. 3089/2025)

**TSJ. Despido objetivo. Ofrecimiento de improcedencia y readmisión planteado por la empresa en conciliación. La no aceptación por el trabajador no vincula a la empleadora, que puede luego discutir válidamente la procedencia del despido**

Cruz Roja Española, SA. Despido por causas objetivas como consecuencia de la pérdida de una partida presupuestaria. Ofrecimiento por la empresa de la reincorporación durante el acto de conciliación tras la obtención de una nueva subvención para otro proyecto, lo que es rechazado por la trabajadora. Calificación del cese.

En el caso analizado, el ofrecimiento de improcedencia y readmisión planteado por la empresa en conciliación, que no es aceptada por la trabajadora, no vincula a la empleadora, que puede luego discutir válidamente la procedencia del despido. Por otro lado, el trabajador no está obligado a aceptar dicha oferta, pero tampoco puede valerse de la misma como medio de prueba incontrovertible que le releve de la carga de la prueba propia de la pretensión de improcedencia. No es una declaración

constitutiva, en sí misma, sino una oferta en el marco de una negociación orientada a evitar un pleito. Este tipo de declaraciones responde en cuanto a su eficacia a las reglas generales de la contratación, por lo que su carácter vinculante depende de que la oferta sea aceptada y de que esta aceptación llegue a conocimiento del oferente. Si no es así, la oferta no se convierte en acuerdo vinculante en orden a la calificación del despido. En cuanto a la doctrina de los actos propios, que también invoca la recurrente, dicho principio se caracteriza por remitir a una expresa y concluyente manifestación de voluntad encaminada a crear, modificar o extinguir algún derecho o a esclarecer, sin ninguna duda, una determinada situación jurídica de manera que debe poder detectarse una clara incompatibilidad entre la conducta anterior y la pretensión actual o una contradicción, según el sentido, que de buena fe, hubiera de atribuirse a la conducta anterior. En este punto solo se puede indicar que, de las manifestaciones vertidas por la empresa en fase de conciliación previa y de su comparación con la actuación en el procedimiento, no puede deducirse la violación del referido principio general de derecho, sino una oferta transaccional no aceptada y una defensa legítima de la postura procesal de cada parte. Procede confirmar el criterio de instancia, en el que se consideró procedente la comunicación de despido objetivo al constatarse la realidad de las causas técnicas y organizativas alegadas por la empresa.

(STSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, de 3 de noviembre de 2025, rec. núm. 1314/2025)