

TRIBUNAL SUPREMO

TS. Demanda de MSCT en la que se cuestiona una medida empresarial que provoca una minoración retributiva y que da lugar a una sentencia de condena: interrumpe la prescripción de la acción individual posterior de diferencias salariales

Impugnación de una modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT). Resolución por sentencia que declara la nulidad de esta por aplicar la empresa cesionaria un convenio colectivo distinto que provoca una minoración retributiva. Interrupción del plazo de prescripción de la acción para reclamar con posterioridad diferencias salariales teniendo como causa de pedir también la indebida aplicación de dicho convenio colectivo.

En el caso analizado debe estimarse que la acción de reclamación de diferencias salariales quedó interrumpida por el proceso de MSCT. Y ello en atención a las siguientes consideraciones: a) La tutela pretendida y la sentencia recaída en el proceso de impugnación de MSCT precedente a la posterior acción individual de reclamación de diferencias salariales se formuló y tradujo, respectivamente, en términos de condena (no era, por tanto, una acción meramente declarativa), ya que aquella declaró la nulidad de la medida adoptada, ordenando que la actora fuera repuesta en la categoría de monitora de necesidades educativas especiales, con el salario y demás condiciones laborales reconocidas antes de la modificación. b) La conexión directa y objetiva del objeto del proceso de impugnación de MSCT con la acción individual de reclamación de diferencias salariales es evidente, y no supuso el decaimiento de su derecho. Tengamos presente que, en principio, al proceso de impugnación de MSCT no son acumulables otras acciones como puedan ser la de reclamación de diferencias salariales (art. 26.1 LRJS), sin perjuicio de la excepción de reclamar daños y perjuicios por vulneración de derechos fundamentales (art. 26.2 LRJS), que no fueron objeto de reclamación en el caso. c) Asimismo, la inmediata presentación de la demanda de diferencias salariales tras la sentencia que declaró nula la MSCT constituye un indicio sólido que cobra especial significación para demostrar que la voluntad de la trabajadora era la de mantener la titularidad de los derechos reclamados. d) En definitiva, la actuación judicial a la que dio lugar la actora al plantear su demanda de impugnación de MSCT se erigió en un instrumento procesal idóneo y oportuno para interrumpir la prescripción de la acción individual posterior por las diferencias salariales y sirvió para exteriorizar su voluntad de cuál debía ser la fuente convencional que rigiera su régimen salarial, cuya declaración fundamentaba su reclamación salarial, en términos normativos. Además, el proceso de impugnación de MSCT identificaba claramente el derecho que se pretendía conservar, la persona frente a la que se pretendía hacerlo valer y que dicha voluntad conservativa del concreto derecho llegaba a conocimiento del deudor, ya que es doctrina reiterada que la eficacia del acto que provoca la interrupción exige no solo la actuación del acreedor, sino que llegue a conocimiento del deudor su realización. (*Vid.* STSJ de Andalucía/Sevilla, Sala de lo Social, de 21 de diciembre de 2023, rec. núm. 1589/2021, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 18 de septiembre de 2025, rec. núm. 1461/2024)

TS. Ayuda a domicilio. Declarada nula la disp. final primera del RD 893/2024 por omisión de un análisis justificado del impacto económico derivado de las visitas presenciales a los domicilios de los usuarios para la evaluación de riesgos laborales

Impugnación de la disposición final primera del Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y salud en el ámbito del hogar familiar, mediante la cual se incorpora una nueva disposición adicional decimotercera al Reglamento de los Servicios de Prevención. Introducción de la necesidad de que en el servicio de ayuda a domicilio (SAD) los riesgos a los que se encuentra expuesta la persona trabajadora sean conocidos y evaluados mediante visita presencial acreditada realizada en cada uno de los domicilios en los que se presten servicios. Insuficiencia de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN).

En el caso analizado, la MAIN se limita a afirmar que la norma producirá efectos positivos sobre la economía, fundamentando tal aseveración en criterios de productividad, reducción de costes sanitarios y mejora de las condiciones laborales, conforme a lo señalado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Sin embargo, en este contexto resultaba imprescindible un análisis riguroso del impacto económico tanto en las administraciones públicas como en las empresas del sector, con el objetivo de evitar perjuicios en la prestación del SAD, que ve incrementado su coste como consecuencia de esta disposición. La parte actora aporta informe pericial, no impugnado por la Administración demandada, que cuantifica el coste derivado del cumplimiento de las obligaciones impuestas por el Real Decreto 893/2024, y en particular, el relativo a la evaluación de riesgos y la adopción de medidas preventivas en los domicilios donde se presta el SAD, a través de un proveedor externo de servicios de prevención de riesgos laborales (PRL), en 140,84 euros por domicilio/año, y en 175,83 euros por domicilio/año cuando el servicio se realiza con técnicos propios o mediante la subcontratación de proveedores de PRL. Asimismo, el informe señala que, a finales de 2023, se contabilizaban un total de 640.000 personas usuarias del SAD, lo que supone que el coste anual para el sector ascendería a 90.137.600 euros o a 112.531.200 euros, según la evaluación se realice con medios propios o se subcontrate. Estos costes serán asumidos por las empresas del sector, pero, de forma lógica, repercutirán en la economía de los contratos que se suscriban entre las administraciones públicas y dichas empresas. A la luz de lo expuesto y conforme a reiterada doctrina jurisprudencial, la consecuencia es la insuficiencia del estudio económico incorporado a la MAIN, lo que debe conllevar la declaración de nulidad de la disposición final primera del real decreto impugnado. En lo que respecta al impacto sobre la competencia, la MAIN concluye que la disposición final primera del Real Decreto 893/2024 no genera efectos significativos en dicho ámbito. Sin embargo, la necesidad de realizar un análisis específico sobre el impacto en la competencia se encuentra estrechamente vinculada al ámbito subjetivo de aplicación de la citada disposición. En efecto, si las nuevas obligaciones impuestas por la norma se dirigen exclusivamente a las empresas privadas, y teniendo en cuenta que el SAD puede ser prestado tanto por entidades públicas (ya sea de forma directa o a

través de entidades instrumentales propias) como por entidades privadas sin ánimo de lucro, resultaría imprescindible valorar si dicha diferenciación incide o no en el principio de libre competencia. En su escrito de contestación a la demanda, el abogado del Estado sostiene que la nueva regulación impone las mismas obligaciones a todas las entidades prestadoras del SAD, argumentando que el concepto de «empresa» debe entenderse conforme a la definición contenida en el artículo 1.1 del ET, que no distingue, a estos efectos, entre empleadores de naturaleza pública o privada. No obstante, esta interpretación pone de manifiesto la ambigüedad normativa existente en cuanto al ámbito subjetivo de aplicación de la disposición impugnada. Por ello, resulta conveniente que una eventual nueva disposición que se dicte en sustitución de la anulada clarifique expresamente dicho ámbito, con el fin de evitar que deba ser determinado por vía interpretativa, como ocurre en la actualidad.

(STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 29 de septiembre de 2025, rec. núm. 690/2024)

TS. El Tribunal Supremo recuerda que es compatible la pensión de incapacidad permanente total con la posterior solicitud de jubilación parcial formulada desde el desarrollo de una actividad productiva distinta de la originaria

Compatibilidad de la pensión de incapacidad permanente total (IPT) con la pensión de jubilación parcial causada en virtud de un trabajo distinto al que dio origen a aquella.

La jubilación parcial y la IPT tienen como función proporcionar al beneficiario una renta sustitutoria de las rentas profesionales que deja involuntariamente de percibir por el acaecimiento de tales contingencias. De ahí que la pensión de IPT solamente otorgue el 55 % de la base reguladora habida cuenta de que al sujeto le queda una capacidad de trabajo suficiente para poder percibir, en una actividad distinta, una renta profesional que, obviamente, es compatible con el percibo de la pensión de IPT derivada de la primera actividad. De esta forma, si el trabajador decide jubilarse parcialmente de dicha segunda actividad es completamente lógico que –sin pérdida de su pensión de IPT– perciba la correspondiente pensión sustitutoria de la parte de renta profesional que deje de percibir por esa segunda actividad, en la que seguirá trabajando parcialmente con la correspondiente reducción salarial. Cuando deje de hacerlo, pasará a la jubilación total que sí es incompatible con la IPT. Cosa distinta es que no haya tal segunda actividad, sino que el trabajador declarado en situación de IPT haya continuado trabajando en la misma actividad «en virtud del mismo contrato», en cuyo caso sí son incompatibles la pensión de IPT con la de jubilación parcial, quizás porque el legislador reglamentario ha entendido que, en tal caso, lo lógico será pasar directamente a la situación de jubilación completa, cuya pensión será superior a la pensión de IPT. En el caso muy extraño de que así no fuera, el sujeto podrá optar por seguir percibiendo exclusivamente la pensión de IPT. No hay que olvidar que las cotizaciones que se computan para la jubilación (tanto a efectos de periodo de carencia como de cálculo de la cuantía) son cotizaciones que, con suma frecuencia, han dado lugar a otras prestaciones –de desempleo, de incapacidad temporal para el trabajo, etc.– a lo largo de la vida del beneficiario. De ahí que no es coherente con el funcionamiento general del sistema que se diga que las cotizaciones que se computaron para otorgar la IPT no pueden ser tenidas en cuenta para conceder una

pensión de jubilación, tanto si esta es completa como si es parcial. (*Vid.* STSJ de Andalucía/Granada, Sala de lo Social, de 6 de junio de 2024, rec. núm. 684/2023, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 30 de septiembre de 2025, rec. núm. 4276/2024)

TS. No tiene derecho al complemento de maternidad el beneficiario de una pensión de incapacidad permanente total reconocida antes del 1 de enero de 2016 que con posterioridad accede a la jubilación

Complemento de maternidad (redacción anterior al RDL 3/2021). Varón que tiene reconocida la pensión de incapacidad permanente total (IPT) desde fecha anterior al 1 de enero de 2016 y, con posterioridad, se le reconoce pensión de jubilación al cumplir los 65 años.

El paso a la jubilación desde una situación de IPT no supone un cambio de régimen prestacional, sino un simple cambio de denominación con mantenimiento del régimen jurídico de la pensión que se estaba percibiendo. Se trata de una redenominación de la pensión que en nada altera las condiciones y consecuencias de la prestación de incapacidad que se venía percibiendo, por lo que el cambio de nombre resulta inocuo tanto dentro del propio sistema de Seguridad Social como extramuros del mismo en el amplio campo de la protección social. En el caso analizado, el actor venía percibiendo una prestación de IPT desde mucho antes de la entrada en vigor de la Ley 48/2015, prestación de carácter vitalicio que ha mantenido a pesar de su cambio de nombre que se produce *ope legis* al cumplir la edad correspondiente a la jubilación. El hecho causante, por tanto, es anterior a la configuración del complemento discutido, por lo que no tiene derecho al mismo. (*Vid.* STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 29 de febrero de 2024, rec. núm. 437/2023, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 15 de octubre de 2025, rec. núm. 1818/2024)

TS. Prestación por nacimiento y cuidado de menor: filiación biológica no matrimonial declarada por sentencia firme civil. El hecho causante viene determinado por la fecha de la sentencia y no por la del nacimiento

Prestación por nacimiento y cuidado de menor. Duración. Filiación biológica no matrimonial declarada por sentencia firme civil. Determinación del hecho causante.

La determinación del hecho causante en el presente caso ha de contemplarse no de manera estática o rígida, sino en la dinámica de la protección de la situación protegida y del momento en que concurren los requisitos para el acceso a la prestación. De retrotraer al nacimiento el hecho causante a los efectos de fijar la normativa aplicable, aunque por el tiempo transcurrido se reconociera el derecho a la prestación, estaríamos consagrando una aplicación fragmentaria del régimen jurídico de la prestación interesada que se compadecería mal con la finalidad perseguida: el cuidado del menor, y con la protección jurídica de quien como el solicitante de la prestación, en cuanto progenitor, se ha visto obligado a acudir a la vía judicial ejercitando una acción

de filiación no matrimonial, a través de un proceso contencioso, donde, por lógicas razones, la respuesta se produce con posterioridad. En la noción legal del hecho causante es jurídicamente adecuado, cuando concurren problemas de derecho intertemporal, centrarnos en la dinámica de la protección. En el caso que examinamos se traduce en el hecho de que el artículo 177 de la LGSS, cuando se refiere, entre otras, al nacimiento como situación protegida se está refiriendo a la filiación por naturaleza, sin distinción alguna entre la matrimonial y la no matrimonial. Dada la naturaleza de la acción de filiación no matrimonial planteada ante el órgano jurisdiccional competente, y la naturaleza constitutiva de la sentencia que recae en dicho proceso, el ejercicio de la acción en el presente caso viene configurada en un momento posterior, cuando el demandante en el proceso social ha visto satisfecha la tutela judicial en el proceso civil, no existiendo norma que imperativamente obligue a solicitar con antelación o *ante tempus*, la prestación por nacimiento y cuidado de menor, teniendo en cuenta este singular contexto procesal. Y ello porque si bien la contingencia en el caso es cierta —el nacimiento—, solo en el caso de que se determine la filiación tiene lugar la actualización de la situación protegida y se puede verificar la concurrencia de los requisitos para el acceso a la prestación por parte del solicitante, lo que resulta determinante para considerar que se ha causado la prestación. En el presente caso, el hecho causante juega un papel capital al hilo del comienzo de las distintas situaciones protegidas. Viene determinado por el momento en que se declara la filiación por naturaleza no matrimonial del solicitante de la prestación con relación al menor. La naturaleza constitutiva de la sentencia firme de filiación es el punto crucial que actualiza la contingencia determinante de la situación protegida y da sentido a la finalidad a que está destinada la prestación por nacimiento y cuidado de menor. Este es uno de los supuestos en los que el reconocimiento del derecho a las prestaciones rige la norma vigente en el momento del hecho causante. No puede desconocerse que se trata de una nueva prestación que, si bien pudiera interactuar con la de la madre, constituye al otro progenitor en beneficiario de otra prestación en un momento posterior. El artículo 112 del Código Civil establece como norma general los efectos retroactivos de la determinación legal de la filiación; como no podría ser de otro modo al constituir una obligación natural que surge desde el momento mismo del nacimiento y al margen de la existencia o inexistencia de un formal reconocimiento inicial del hijo. Ahora bien, el efecto retroactivo de la determinación legal de la filiación opera cuando este sea positivo para el menor, pero no en supuesto contrario, como, a juicio de la Sala, ocurriría, con claridad en el presente supuesto al minorar con criterio restrictivo la duración de la prestación del otro progenitor. La determinación tardía de la filiación, en cuanto separada del nacimiento, no puede producir efectos retroactivos respecto de la prestación, sino que el momento que ha de contemplarse es a partir de la determinación de la filiación que es cuando legalmente nace o se constituye ese deber de cuidado. No hay que olvidar que hasta que no se dicta la sentencia de filiación, a la que le corresponde naturaleza constitutiva jurídicamente, no se producen efectos con trascendencia en los derechos del menor. Se activa la protección de esos derechos mediante la decisión judicial que actúa como título eficaz de reconocimiento de los mismos, lo que resulta trascendental para determinar en el caso una vez declarado quién es el padre biológico, y que permite acceder a todo aquello que la paternidad lleva consigo y otorga. Por consiguiente, el hecho causante, centrado en el caso en la firmeza de la sentencia de filiación, actúa como indicador del momento en que han de cumplirse los requisitos de acceso a la protección. En la medida en que este hecho causante se identifica con el comienzo de la situación protegida constituye también un

elemento esencial en la ordenación de la dinámica de la protección, y más específicamente en la determinación del régimen normativo de duración de la prestación que ha de hacerse coincidir con legislación aplicable. Por último, debe compararse este supuesto con el de la adopción, donde el permiso se concede a partir de la resolución judicial. Pleno.

(STS, Sala de lo Social, de 25 de septiembre de 2025, rec. núm. 3077/2023)

TS. Incapacidad no contributiva. Requisitos. No se computan como rentas las cuotas por la contingencia de jubilación abonadas por la entidad gestora del subsidio de desempleo para mayores de 52/55 años

Pensiones no contributivas de incapacidad y de jubilación. Concepto de rentas del beneficiario o de la unidad económica a efectos de causar la prestación o fijar su cuantía. Cómputo de las cotizaciones por la contingencia de jubilación realizadas por la entidad gestora del subsidio de desempleo para mayores de 52/55 años.

La sentencia recurrida parte de la idea de que la cotización realizada por el SEPE en el caso de beneficiarios del subsidio para mayores de 52/55 años es una prestación propia de la contingencia de desempleo y con base en ese concepto de prestación debe ser computada como renta, dado que el artículo 363.4 de la LGSS considera como renta expresamente a los «bienes y derechos... de naturaleza prestacional». Y es claro que el artículo 265.1 de la LGSS califica como prestación, tanto en el caso del desempleo contributivo como del no contributivo, la cotización realizada por la entidad gestora. Sin embargo, no puede compartirse ese razonamiento, ya que, si la naturaleza de prestación fuera el criterio definitivo de calificación como renta a estos efectos, siguiendo la dicción literal del artículo 265.1 de la LGSS, también habrían de computarse las prestaciones de asistencia sanitaria como renta en especie, lo que *prima facie* resulta absurdo, puesto que, a la vista de su coste, implicaría ordinariamente privar de la pensión no contributiva a los beneficiarios que por razón de enfermedad o accidente precisaran de asistencia sanitaria pública, lo que repugna a la lógica protectora del sistema. El elemento determinante para que la prestación tenga consideración de renta es que sea sustitutiva de las rentas del trabajo, como sin duda lo son la prestación y el subsidio de desempleo. Pero esa equiparación precisamente conduce a excluir de la consideración de renta a la cotización, puesto que en otro caso también habrían de computarse como renta las cuotas patronales ingresadas por las empresas empleadoras en caso de desempeño de algún empleo que por su escasa duración o parcialidad no impidiese el mantenimiento de la pensión no contributiva. De nuevo esto va contra la lógica del sistema, porque en ningún sector del ordenamiento jurídico, ni laboral, ni de Seguridad Social, ni tributario o de otra índole, la cotización patronal tiene la consideración de renta del trabajador, independientemente de que desde un punto de vista meramente económico pudiera entenderse como renta diferida, aunque no en todos los casos. La cotización no supone ningún tipo de atribución patrimonial en favor del trabajador o del beneficiario del subsidio de desempleo. Al fijarnos solamente en su eventual naturaleza prestacional ex artículo 265.1 de la LGSS estamos centrando exclusivamente la atención en la característica adjetiva (la naturaleza prestacional) y olvidando por completo cuál es el sustantivo calificado (bienes y derechos). Si no hay «bienes y derechos» que sean objeto de

atribución al beneficiario no puede haber renta a los efectos que nos ocupan. No hay que olvidar que nuestro sistema de Seguridad Social no es de capitalización, sino de reparto, cuya finalidad es mantener los ingresos del trabajador haciéndole inmune a la contingencia que ha sobrevenido. Es en este contexto de un régimen de reparto cuando tiene lógica la exigencia de un periodo de carencia, que determina que quien ha cotizado durante un periodo insuficiente no llegue a percibir una prestación, sin que de ello derive derecho a devolución o reintegro alguno. La cotización, por tanto, no atribuye al trabajador ningún derecho, de manera que puede ocurrir que tras haber cotizado durante años no llegue a generar ninguna prestación, sin que pueda reclamar por tal causa. En definitiva, la cotización patronal no es una atribución patrimonial del empresario (o de la entidad gestora que le sustituye en el caso del desempleo) en favor del trabajador, sino en favor de un organismo estatal, la TGSS, como lo es igualmente la cuota obrera. Ambas son figuras parafiscales, que discurren en paralelo al sistema tributario y, aunque la legislación reguladora de las prestaciones de Seguridad Social tome como referencia las cotizaciones realizadas a numerosos efectos (carencia y cálculo de la base reguladora esencialmente), ello es así porque lo dispone la norma sobre prestaciones aplicable en el momento del hecho causante, no porque el trabajador tenga alguna titularidad sobre algún derecho consolidado en un fondo formado por tales cotizaciones a cuyo reintegro tenga derecho al producirse ese hecho causante y conforme a lo estipulado en el momento de realizar la cotización. Si la cotización no constituye una atribución patrimonial, en ese caso no puede hablarse de que el trabajador reciba en virtud de ella «bienes y derechos», siendo por tanto irrelevante la calificación adjetiva de su naturaleza como prestacional. Por tanto, no puede ser considerada como renta ni computado su importe para dilucidar el acceso o la cuantificación de una pensión no contributiva de incapacidad o de jubilación. (*Vid.* STSJ de Castilla y León/Burgos, Sala de lo Social, de 25 de enero de 2024, rec. núm. 599/2023, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 24 de septiembre de 2025, rec. núm. 1749/2024)

TS. Subsidio de desempleo: no se debe incluir en el límite de ingresos de la unidad familiar las pensiones por alimentos de los hijos a cargo del otro progenitor en el caso de que resulten impagadas

Subsidio de desempleo: inclusión en el límite de ingresos de la unidad familiar de las pensiones por alimentos de los hijos a cargo del otro progenitor en el caso de que resulten impagadas.

La pensión de alimentos, si no es abonada, no puede ser considerada una renta o ingreso computable a efectos de determinar las rentas de la unidad familiar para acceder o mantener el subsidio por desempleo, no siendo exigible, siquiera, salvo casos de fraude de ley probado, la existencia de reclamación o denuncia. A mayor abundamiento, el impago de la pensión (intencionado) es una forma de violencia económica que, incluso, está tipificada en el Código Penal (Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre), en su artículo 227. La violencia económica es, a su vez, una forma de violencia de género, resultando ser la tercera manifestación más frecuente de violencia de género por detrás de la violencia emocional y la psicológica de control. La prevalencia de la violencia económica a lo largo de la vida es del 11,5 %. Se estima

que ha podido afectar a 2.350.684 mujeres residentes en España con 16 años o más y, además, una forma muy común es la negativa a entregar dinero para los gastos del hogar, aunque se disponga de él. De este modo, exigir a la beneficiaria que acredite haber agotado todos los recursos a su alcance, a efectos de poder concluir de que se trata de un crédito incobrable, determina una solución que no incluye una dimensión o perspectiva de género. Por tanto, no es dable exigir que la actora denuncie o interponga demanda ejecutiva contra su expareja a efectos de poder acreditar el impago de las pensiones de alimentos y, así, poder lucrar o conservar el subsidio de desempleo. Ello supone desconocer esa dimensión de género, pudiendo colocar incluso a la mujer en una situación de riesgo, al obligarla a denunciar o demandar a su expareja. Por tanto, no procede computar la pensión de alimentos reconocida a la unidad familiar donde se inserta la actora, al tratarse de una renta que no se ha obtenido efectivamente.

(STS, Sala de lo Social, de 29 de septiembre de 2025, rec. núm. 2756/2024)

TS. Acceso al subsidio para mayores de 52 años por beneficiario de una previa pensión de incapacidad permanente total (IPT): para cubrir el requisito de 15 años de carencia pueden computarse las cotizaciones anteriores a la IPT

Beneficiario de prestación de incapacidad permanente total (IPT). Acceso posterior al subsidio para mayores de 52 años. Requisitos.

En el caso analizado se trata de determinar si, para que pueda producirse la compatibilidad entre ambas prestaciones, el requisito legal de acreditar que, «en el momento de la solicitud, reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social» (art. 274.4 LGSS) implica que el requisito para el acceso a la pensión de jubilación de 15 años de carencia (art. 205.1 b) LGSS de 2015 y art. 161.1 b) LGSS 1994, coincidentes en este punto) debe cumplirse computando únicamente cotizaciones posteriores a la IPT, extendiendo así al mismo la doctrina jurisprudencial referida a la carencia propia de la prestación o subsidio de desempleo (en este último caso cuando se exige carencia) o, por el contrario, pueden computarse también las cotizaciones anteriores. El requisito de cotización de 15 años, que es el que motiva el recurso de la entidad gestora, no aparece diseñado como carencia necesaria para acceder al subsidio de mayores de 52 años, sino que es un efecto reflejo de la exigencia de que «en el momento de la solicitud, reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social» (art. 274.4 LGSS). Por tanto, la carencia a la que se refiere, de forma refleja, es la regulada en el artículo 205.1 b) de la LGSS, que es la carencia propia de la pensión de jubilación (15 años), a cuyos efectos desde luego se pueden computar las cotizaciones anteriores a la IPT. No hay que olvidar que el beneficiario de una pensión de IPT puede lucrar la pensión de jubilación al alcanzar la edad ordinaria para ello, incluso sin estar de alta, si reúne los requisitos de carencia genérica y específica, a cuyos efectos desde luego se deben computar todas las cotizaciones efectuadas durante su vida laboral, aunque sean previas a la incapacidad permanente. No puede transformarse ese requisito de carencia propia de jubilación en una carencia propia del subsidio para mayores de 52 años. Tal mutación de naturaleza iría en

contra de la lógica del sistema, porque la concesión y la duración del subsidio para mayores de 52 años está vinculada precisamente al acceso futuro a la jubilación y sirve para cubrir las necesidades de la persona beneficiaria en situación de desempleo durante tal periodo de la vida posterior a los 52 años hasta que tiene derecho a la jubilación. Por ello, la percepción del subsidio para mayores de 52 años conlleva, a diferencia de otros supuestos, la cotización de la entidad gestora por la contingencia de jubilación. No parece haber ninguna causa que lleve a dejar sin proteger la situación del desempleado mayor de 52 años en tal situación de espera de su jubilación prevista legalmente, siempre y cuando al llegar a esa edad de 52 años ya tenga a lo largo de su vida laboral la carencia suficiente para lucrar la futura jubilación, para lo cual se computarán tanto las cotizaciones posteriores a la IPT como las anteriores. Pleno.

(STS, Sala de lo Social, de 29 de septiembre de 2025, rec. núm. 5128/2023)

AUDIENCIA NACIONAL

AN. La Audiencia Nacional establece que las empresas no tienen que retribuir el permiso parental de 8 semanas

Conflicto colectivo. Determinación de si tiene que ser retribuido el permiso parental ex artículo 48 bis del ET.

La Directiva (UE) 2019/1158 obliga a los Estados miembros a establecer un permiso parental para el cuidado de hijos/as biológicos/as o adoptivos/as de cuatro meses –16 semanas–, pero para computar dicho permiso no es necesario que los Estados miembros regulen un único permiso parental sino que para computar los 4 meses podrán tenerse en cuenta tanto el permiso parental así denominado en el ordenamiento interno como otras ausencias del trabajo relacionadas con la familia y cualquier remuneración o prestación económica por esta. Por otro lado, resulta también claro en la Directiva (UE) 2019/1158 –arts. 5.2 y 8.1– que el mínimo previsto de la posible cobertura económica del permiso parental no abarca a la totalidad de los 4 meses sino únicamente al mínimo de 2 meses que no pueden ser transferidos. En este contexto, en el artículo 48 bis del ET se establece un permiso parental de 8 semanas respecto del cual no se dice expresamente que sea retribuido, pero que al configurarse por el legislador como un supuesto de suspensión del contrato en el artículo 45.1 o) del ET, se predica de él su carácter no retribuido, pues le alcanza la regla general ex artículo 45.2 del ET de que «la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo». Como quiera que, en el ordenamiento español, sumando otros permisos como el de lactancia (art. 37.4 ET –3 semanas–) y las suspensiones por nacimiento y adopción (art. 48.4 y 5 ET –19 semanas–), se cumple el mínimo exigido de 8 semanas, pues estos permisos cuentan con cobertura económica mediante retribución o prestación pública, no puede decirse que la Directiva (UE) 2019/1158 ha sido incorrectamente traspuesta. Así, se tienen en cuenta, por una parte, las 5 semanas del permiso de nacimiento que, en nuestro ordenamiento, exceden de la duración mínima de 14 semanas establecida en la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992 y, por otra parte, el permiso acumulado para el cuidado del lactante que se estableció como derecho de la

persona trabajadora por medio del Real Decreto-Ley 2/2024, de 21 de mayo, y que tiene una duración de 3 semanas. No obstante, debe entenderse que hasta el 30 de julio de 2025 la Directiva (UE) 2019/1158 no se hallaba debidamente traspuesta, puesto que, hasta esa fecha, la suspensión por nacimiento o adopción del artículo 48.4 y 5 del ET preveía una duración de 16 semanas (y no de 19), lo que suponía no alcanzar las 8 semanas con cobertura económica, pues solo se computaban 5. Ante esta situación, cabe analizar si procede la aplicación directa de la directiva, lo que tendría lugar en el caso de que su contenido fuera preciso, de manera que esté configurado en términos claros que permitan su aplicación, e incondicional, en el sentido de que no requiera de una intervención ulterior por parte de las instituciones de la Unión Europea o de los Estados miembros. Para ello debemos traer a colación el contenido del artículo 8 de la Directiva (UE) 2019/1158 que lleva por rúbrica «remuneración o prestación económica» cuyo apartado 1.º al establecer que «los Estados miembros garantizarán que los trabajadores que ejerzan su derecho a disfrutar de uno de los permisos contemplados en el artículo 5, apartado 2, reciban una remuneración o una prestación económica», está fijando una obligación sujeta a que se adopte por el Estado miembro un acto que determine si la cobertura económica de esos 2 meses se efectúa mediante la técnica de la retribución a cargo del empleador o mediante la técnica de la prestación económica a cargo del poder público. Por lo tanto, no es cierto que del artículo 8 se derive exclusiva e inequívocamente el carácter retribuido con cargo al empresario de los 2 meses del permiso parental. La constatación de que estamos ante una disposición que no es precisa e incondicional no permitiría, para el supuesto de empresas privadas, salvar la inadmisión de la eficacia directa horizontal mediante la interpretación conforme, ya que tendríamos que enfrentar nuestro derecho interno con una disposición comunitaria –el art. 8– que establece que la cobertura económica de 2 de los 4 meses del permiso parental puede realizarse mediante una de las dos posibilidades previstas en dicho artículo, posibilidad que debe ser concretada por el legislador nacional, y en ningún caso puede el órgano judicial interno en el ejercicio de su labor interpretativa determinar si debe producirse mediante retribución o prestación económica.

(SAN, Sala de lo Social, de 30 de septiembre de 2025, núm. 128/2025)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

TSJ. Situación legal de cese de actividad: el trabajador autónomo sin trabajadores a cargo puede ampararse en cualquiera de los 5 motivos que recoge el art. 331.1 a) de la LGSS, puesto que la norma no plantea el apartado 5.º como excluyente

Situación legal de cese de actividad. Trabajador autónomo sin trabajadores a su cargo. Interpretación del artículo 331.1 de la LGSS.

A la hora de establecer las circunstancias que deben concurrir en el caso de esgrimir una causa económica como justificación del cese de la actividad, el legislador señala una lista de posibilidades que, de forma alternativa evidencian los motivos de la causa general (motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos). Se ofrecen hasta cinco posibilidades y es en la circunstancia numerada bajo el ordinal quinto –supuesto

de trabajadores autónomos que no tengan trabajadores asalariados– en la que se amparó la mutua para denegar la prestación al entender que, como trabajadora autónoma sin trabajadores a cargo debía acreditar un descenso del 75 % en el volumen de ingresos además de deudas exigibles por acreedores que superen el 150 % de los ingresos ordinarios. La cuestión que se plantea no es si la actora cumple los requisitos del artículo 331.1 a).5.º, sino si el cumplimiento de cualesquiera de los requisitos enumerados en los cinco apartados de la norma le permite acceder a la prestación por cese. Si atendemos al amparo normativo al que se ha acogido la mutua, no hay duda de que deben concurrir los tres requisitos que se describen en el apartado 5.º y que la actora no los cumple puesto que, en todo caso, no acredita deudas exigibles que superen el 150 % de los ingresos durante los dos trimestres previo a la solicitud. Sin embargo, el planteamiento que efectúa la trabajadora es que de los cinco supuestos que prevé la norma puede ampararse en cualquiera de ellos y, por tanto, acude al primero, es decir, alega que ha incurrido en pérdidas derivadas del desarrollo de la actividad en un año completo, superiores al 10 % de los ingresos obtenidos en el mismo periodo, excluido el primer año de inicio de la actividad. Entendemos que el tenor del precepto permite considerar que el trabajador autónomo sin trabajadores a cargo puede ampararse en cualquiera de los cinco motivos puesto que la norma no plantea el apartado 5 como excluyente de otras posibilidades previstas en los cuatro apartados previos. No hay que olvidar que el Real Decreto-Ley 13/2022, de 26 de julio, incorporó una nueva circunstancia para considerar la existencia de motivos de esa índole, aplicable a los trabajadores autónomos sin asalariados a su cargo, en concreto el apartado 5.º. Es una nueva circunstancia que se une a las que existían previamente, pero no supone que los trabajadores autónomos que, como la actora carecen de personal a su cargo, no pueda alegar causa económica si se encuentran en cualquiera de las otras circunstancias previstas. Por ello, y atendiendo a que la actora se encuentra dentro de la circunstancia numerada como 1.ª, tiene derecho a lucrar la prestación.

(STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 20 de junio de 2025, rec. núm. 61/2025)