TRIBUNAL SUPREMO

TS. Permiso de 5 días por intervención quirúrgica sin hospitalización: puede disfrutarse en su integridad, aunque haya terminado la indicación de reposo domiciliario, en tanto subsista la baja médica

Permiso de 5 días por intervención quirúrgica sin hospitalización. Determinación de si puede disfrutarse íntegramente, aun cuando el reposo domiciliario tenga una duración inferior.

No hay razón alguna para no aplicar al caso los mismos criterios sentados por la Sala para el permiso por hospitalización de familiares. Así, este debe ser reconocido cuando concurra el resto de elementos que configuran el derecho, aunque el familiar no siga hospitalizado, y ello porque el alta hospitalaria no equivale al alta médica, en cuanto tras la primera alta hospitalaria pueden subsistir, como de hecho ocurre habitualmente, tanto la necesidad de asistencia médica (no hospitalaria), como la personal vinculada a la recuperación del paciente. En definitiva, la persona trabajadora no puede dedicar el permiso o licencia en cuestión a la holganza o el asueto cuando el familiar hospitalizado ya se encuentra recuperado o incluso trabajando. Pero tal resolución final de la convalecencia del enfermo no puede darse por supuesta tras el alta hospitalaria, si no consta luego la definitiva alta médica. Como puede observarse, no se trata de que el artículo 37.3 b) del ET prevea un permiso «de» 5 días o «de hasta» 5 días, sino más bien de la persistencia de la causa que justifica la licencia. Partiendo de las anteriores premisas, entre el supuesto de la hospitalización y el del reposo domiciliario concurre una sustancial identidad de razón que hace posible aplicar la misma solución jurídica. En efecto, el reposo domiciliario tras una intervención quirúrgica no es más que una alternativa al ingreso hospitalario, en atención a la menor entidad de la intervención quirúrgica, normalmente de carácter ambulatorio. En tales casos, la estancia en el domicilio se concibe como un periodo de recuperación, con mayores restricciones que la simple baja por enfermedad, particularmente en su inicio, en cuanto puede llevar aparejadas limitaciones de movimientos, al menos de manera provisional y acotada, para evitar otras complicaciones adicionales. Ahora bien, del mismo modo que ocurre con el alta hospitalaria, la terminación del reposo domiciliario no se asocia de manera automática con el alta médica definitiva, en cuanto que, al finalizar aquel, el paciente puede permanecer durante un tiempo en situación de baja médica para completar su recuperación, ya sin aquellas limitaciones y prevenciones adicionales propias del reposo domiciliario. De este modo, y exactamente igual que ocurre con el permiso por hospitalización, tras terminar el reposo domiciliario puede subsistir la necesidad de «cuidado efectivo» que fundamenta y justifica el permiso. En este punto conviene advertir un factor que ya subyacía en anteriores decisiones relativas a los permisos por ingreso hospitalario, a saber, que esa necesidad de dispensar al paciente los cuidados y atenciones necesarias, constituye básicamente una cuestión cuya concurrencia podría someterse a escrutinio y que, para facilitar y simplificar su evaluación, ha asociado esta Sala a la persistencia de la baja médica. Por tanto, cuando la Audiencia Nacional reconoce «El derecho de los trabajadores a disfrutar íntegramente el permiso de cinco días por intervención quirúrgica de familiar sin hospitalización, cuando

«Todos los derechos reservados. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización del Centro de Estudios Financieros, CEF, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)».

requiera reposo domiciliario, aun cuando este fuera de duración inferior», sin introducir la matización antes referida, incurre en el defecto de reconocer el tan citado permiso de manera incondicional, sin establecer una cláusula de cautela que relacione el mantenimiento del permiso con la persistencia de las necesidades de cuidado implícitas en el mantenimiento de la baja médica. Aunque tales prevenciones tendrán un alcance limitado en lapsos temporales de 5 días, no por ello debe dejar de realizarse la oportuna delimitación del derecho, en los términos ya indicados, y de manera coherente con otros pronunciamientos previos de este mismo tribunal. Procede, por tanto, corregir la sentencia de la Sala de instancia, para adecuarla a la antedicha prevención, señalando que el permiso considerado puede disfrutarse en su integridad, aunque haya terminado la indicación de reposo domiciliario, y en tanto subsista la baja médica. (*Vid.* SAN, Sala de lo Social, de 6 de octubre de 2025, núm. 131/2025, casada y anulada en parte por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 9 de octubre de 2026, rec. núm. 11/2026)

TS. El Tribunal Supremo establece que la condición de víctima de violencia de género requiere indicios concomitantes para invertir la carga de la prueba en el despido

Despido disciplinario de mujer que tiene la condición de víctima de violencia de género. Inversión de la carga de la prueba tras invocar vulneración de derechos fundamentales por discriminación.

Parece indudable que, el hecho de que una mujer haya sido o esté siendo víctima de violencia de género, no se contempla por sí solo en el artículo 55.5 del ET como un factor susceptible de provocar una calificación de nulidad de manera objetiva, tal como se prevé en las letras a), b) y c) de dicho precepto, y ello tanto si tal situación se considera de manera autónoma, como si se reconduce a un tipo de discriminación específica por razón de sexo. Por el contrario, para que tal factor pueda incidir en la calificación del despido, es necesario que la trabajadora haya intentado hacer valer derechos laborales en función de su condición de víctima de violencia de género, ya sea en el estricto ámbito de la organización empresarial, ya ante los órganos judiciales. Por tanto, con carácter general la mera circunstancia de que la mujer trabajadora haya sido o esté siendo víctima de violencia de género, fuera del caso ya enunciado, carece de entidad para sustentar aquella necesaria sospecha y alzarse como un indicio suficiente de que la empresa ha adoptado su decisión de manera relacionada con la situación de la trabajadora. Ello se debe a que la violencia de género constituye un factor que se contrae a la vida privada y social de la mujer, que no tiene por qué ser conocido en su ámbito laboral y, en el caso de que la empresa empleadora hubiera tenido conocimiento, no tiene tampoco en la vida profesional de la trabajadora una incidencia inmediata y directa que deba darse por supuesta. Para que proceda el desplazamiento de la carga probatoria hacia la empleadora al amparo del artículo 181.2 de la LRJS, la condición de víctima debe venir acompañada de elementos concomitantes que permitan deducir que la empresa percibe la situación como una fuente de molestias o problemas. En el supuesto analizado –un despido disciplinario fundado en una alegada disminución de rendimiento–, debe apreciarse un panorama indiciario sólido conformado por tres factores clave: 1. Tras la denuncia por

«Todos los derechos reservados. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización del Centro de Estudios Financieros, CEF, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)».

violencia de género presentada ante la policía, la interesada permaneció de baja por IT, siendo el administrador mancomunado de la empresa, que tenía conocimiento de la situación de la interesada, citado como testigo para declarar en la causa penal. 2. El despido se notificó apenas una semana después de la comparecencia judicial del administrador. 3. La compañía no aportó la más mínima prueba que respaldara la causa disciplinaria alegada. Al no haber ofrecido la empresa una justificación objetiva, razonable y probada de la medida extintiva, debe declararse la nulidad del despido, procediendo condenar a la empleadora a la readmisión inmediata con abono de los salarios de tramitación y de una indemnización por daños morales de 10.000 euros. (*Vid.* STSJ de Castilla y León/Burgos, Sala de lo Social, de 11 de abril de 2025, rec. núm. 129/2025, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 29 de septiembre de 2026, rec. núm. 2681/2025)

TS. IT derivada de accidente de trabajo. Responsabilidad empresarial por incumplimiento de sus obligaciones de cotización: cinco meses de descubierto, sin más, no son suficientes para deducir un comportamiento contumaz, grave y rebelde

Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo. Responsabilidad empresarial por incumplimiento de sus obligaciones de cotización durante varios meses anteriores al hecho causante.

Ante la falta de desarrollo reglamentario del artículo 167 de la LGSS se sigue aplicando a casos como el debatido los artículos 94, 95 y 96 del Decreto 907/1966 (TALSS). Así, el artículo 94 del TALSS sitúa la responsabilidad «a partir del segundo mes siguiente» al vencimiento del plazo reglamentario de ingreso, y excluye el efecto liberatorio del pago extemporáneo salvo aplazamiento o fraccionamiento concedido. Ante la falta de reglamento que desarrollara esos supuestos, esa responsabilidad automática u objetiva fue sustituida jurisprudencialmente por un juicio de proporcionalidad, inaugurado en la STS de 8 de mayo de 1997 (rec. núm. 3824/1996) y consolidado en la STS (Sala General) de 1 de febrero de 2000 (rec. núm. 694/1999). La regla resultante de ese inicial pronunciamiento era que no todo descubierto genera responsabilidad, solo el que, por su entidad y circunstancias, revelara un incumplimiento «definitivo y voluntario», expresivo de una voluntad deliberadamente rebelde al deber de cotizar, frente al incumplimiento meramente ocasional, esporádico o transitorio –típicamente por dificultades de tesorería–, en cuyo caso la responsabilidad permanecería en la entidad que asegura la contingencia (la mutua). Sobre esa regla general, se introdujo por nuestra jurisprudencia una aclaración con relación a las contingencias profesionales. Así, respecto a la responsabilidad por descubierto en el pago de cuotas cuando se trata de prestaciones derivadas de contingencias profesionales en las que, de conformidad con lo dispuesto en la LGSS «no se exigirán periodos previos de cotización», esta sala estableció a partir de la mencionada Sentencia de 1 de febrero de 2000 que «sigue siendo válida la aplicación de la doctrina tradicional en relación con la responsabilidad empresarial por falta de cotización, en el sentido de distinguir según se trate de incumplimientos empresariales transitorios, ocasionales o involuntarios, o, por el contrario se trate de incumplimientos definitivos y voluntarios, rupturistas o expresivos de la voluntad empresarial de no

«Todos los derechos reservados. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización del Centro de Estudios Financieros, CEF, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)».

cumplir con su obligación de cotizar, para, en el primer caso, imponer la responsabilidad del pago de las prestaciones a la entidad gestora o colaboradora y, en el segundo, a la empresa, con la responsabilidad subsidiaria del INSS (en su consideración de sucesor del antiguo Fondo de Garantía de Accidentes de Trabajo)». Y ello sin olvidar que los descubiertos tienen que ser, en todo caso, anteriores a la fecha del accidente de trabajo. Los posteriores a esa fecha no son determinantes de la responsabilidad. De igual forma, la Sala ha señalado que la mutua tiene el deber de anticipo de la prestación (en virtud del principio de automaticidad de las prestaciones) pudiendo luego repetir contra el empleador y, si este resultara insolvente, frente al INSS y la Tesorería como responsables subsidiarios en cuanto Fondo de Garantía. Por lo que se refiere a la duración del incumplimiento de la obligación de cotizar, lo cierto es que esta Sala no tiene una doctrina sobre un «tope» o límite fijo, a partir del cual se considere que la acumulación de meses sin cotizar genera responsabilidad. No hay una doctrina establecida sobre cuándo el incumplimiento reiterado de la obligación de cotizar es ocasional –y debería dar lugar únicamente a su recaudación ejecutiva y a la sanción correspondiente– y cuándo se trata de un incumplimiento «rebelde» y «contumaz» determinante del desplazamiento de la responsabilidad a la empresa. Ello es perfectamente lógico, al venir dicha responsabilidad empresarial fundada no solo en tal incumplimiento de cotizar y su extensión sino también en la apreciación de otros factores demostrativos de su voluntad rebelde. En el caso analizado debe estimarse que 5 meses de descubierto, sin más, no son suficientes como para concluir la gravedad y comportamiento contumaz y rebelde en el cumplimiento de sus obligaciones empresariales en materia de Seguridad Social. Debió acreditarse en este supuesto algo más: que, por su duración, continuidad, proporción respecto de la vida de aseguramiento y demás circunstancias, el descubierto demostrase una verdadera ruptura voluntaria de la relación contributiva. (*Vid.* STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 19 de noviembre de 2024, rec. núm. 1893/2024, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 6 de octubre de 2026, rec. núm. 1074/2025)

TS. El Tribunal Supremo establece que no actúa fraudulentamente la trabajadora embarazada encuadrada en el RETA que 3 meses antes del parto incrementa su base de cotización a la cantidad máxima

Prestación por nacimiento y cuidado de menor. Trabajadora encuadrada en el RETA que incrementa su base de cotización encontrándose embarazada, produciéndose el parto pocos meses después. Determinación de si esta conducta se encuentra comprendida dentro de la infracción administrativa muy grave tipificada en el artículo 26.1 del TRLISOS (actuar fraudulentamente con el fin de obtener prestaciones indebidas o superiores a las que correspondan).

En el supuesto analizado, la trabajadora venía cotizando por la base mínima del RETA (944,40 euros) e incrementó su base de cotización con efectos de 1 de abril de 2019 a la cantidad máxima de 4.070,10 euros. Tras el parto acaecido en julio de 2019, solicitó la prestación por nacimiento y cuidado de menor. La Dirección Provincial del INSS le impuso la sanción de pérdida de la prestación durante 6 meses en aplicación de los artículos 26.1 y 47.1 c) del TRLISOS al considerar que actuó fraudulentamente para

«Todos los derechos reservados. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización del Centro de Estudios Financieros, CEF, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)».

obtener prestaciones superiores. Frente a la pretensión de la entidad gestora, debe precisarse que la presunción de certeza de las actas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se limita a los hechos constatados directamente por el funcionario actuante a través de su apreciación sensorial, no alcanzando a las deducciones ni a las conclusiones y valoraciones jurídicas, en cuyo ámbito rige el principio *iura novit curia.* Por tanto, en este ámbito no opera presunción de certeza alguna, porque el órgano judicial no está vinculado por la interpretación y aplicación del derecho que haya realizado el funcionario inspector. Al tratarse de un procedimiento sancionador, y no de un procedimiento de reintegro de prestaciones indebidas, resultan de aplicación imperativa los principios del derecho sancionador derivados del artículo 25.1 de la CE. El principio de taxatividad exige la predeterminación normativa de las conductas ilícitas e impide formulaciones abiertas cuya efectividad dependa de una decisión libre o arbitraria del intérprete y juzgador, mientras que el principio de tipicidad impide que se sancione a una persona por actos que no estén previamente definidos en la norma, quedando proscrita además la aplicación analógica. Asimismo, el principio de culpabilidad regulado en el artículo 28.1 de la Ley 40/2015 proscribe la responsabilidad sancionadora objetiva o sin culpa y excluye la infracción cuando la persona actúa amparándose en una interpretación razonable de las normas jurídicas. En el momento de los hechos regía en el artículo 310 de la LGSS el principio de libre elección de la base de cotización en el RETA, reconociendo el artículo 43 bis del Real Decreto 2064/1995 la facultad de cambiar hasta 4 veces al año de base de cotización. Modular las bases para predeterminar el nivel económico de las futuras prestaciones responde a la propia lógica del sistema de Seguridad Social y es obvio que la finalidad de esa elección no era una aportación desinteresada, habiendo introducido el legislador en el artículo 318 de la LGSS el promedio de las bases de los 6 meses inmediatamente anteriores como elemento moderador del cálculo de la base reguladora de la prestación por nacimiento y cuidado de menor. Así, combinando el principio de libre elección de base de cotización a la sazón vigente con la flexibilidad en los cambios de base por periodos trimestrales en lugar de anuales, se hacía posible precisamente la opción de la trabajadora de elevar sus cotizaciones para obtener una mayor prestación. Pero esto no es una patología o efecto anómalo del sistema, sino que obedece a la propia lógica del mismo, puesto que la finalidad de una mayor cotización no puede pensarse que sea otra que obtener en el futuro un mayor nivel prestacional. El que ese nivel prestacional se proyecte sobre una prestación que es probable causar a corto plazo, como es el caso, o sobre otra que es probable causar a largo plazo, como pudiera ser la jubilación, no es una diferencia que haya tomado en consideración el legislador. No existe una separación entre estos casos. Si se estimara incorrecta la elección de base de cotización con ello se privaría a la trabajadora de su derecho, con proyección sobre todo tipo de prestaciones. Para apreciar la infracción del artículo 26.1 del TRLISOS se exige un actuar fraudulento mediante una actuación maliciosa de simulación u ocultación o una maquinación destinada a que la entidad gestora resuelva sobre la prestación con datos que no correspondan a la realidad. En cualquier caso, no cabe utilizar el concepto de fraude como una cláusula abierta que permita a la entidad gestora o al órgano judicial sancionar conforme a una valoración libre de la conducta conforme a principios éticos o morales propios. El artículo 26.1 del TRLISOS no puede interpretarse de ese modo, dado que implicaría la manifiesta vulneración del principio de taxatividad. Al no existir simulación, ocultación ni engaño, y habiéndose atenido la trabajadora a la norma legal vigente, la prestación percibida era la debida.

«Todos los derechos reservados. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización del Centro de Estudios Financieros, CEF, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)».

(STS, Sala de lo Social, de 6 de octubre de 2026, rec. núm. 2209/2025)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

TSJ. Cesta de Navidad: no existe condición más beneficiosa cuando, en un periodo de 23 años, la empresa la entrega o no en función de los resultados económicos

Condición más beneficiosa. Cesta de navidad en forma de tarjeta regalo de El Corte Inglés. Empresa que en un periodo de 23 años solo la abona cuando existen beneficios.

En el caso analizado, ya al menos desde el año 2004 la empresa abonaba a sus empleados la cesta de Navidad. Y contemplando todo el periodo hasta el año 2024, en el que arranca el conflicto, resulta que la empresa ha abonado la cesta de navidad los años 2004 a 2010 (7 años) y en los años 2018 a 2023 (6 años), tratándose de ejercicios en que la empresa ha obtenido siempre beneficios. No se ha abonado en ejercicios en los que la empresa ha presentado pérdidas de 2011 a 2013 y de 2016 a 2017, e incluso no se ha abonado en los ejercicios de 2014 a 2015, pese a haber obtenido resultados positivos. Aunque la sentencia recurrida considera que estamos ante una permanencia, y reiteración a lo largo de varios años, contemplando al efecto los últimos años en que se abonó, debe entenderse que es más correcto considerar todo el periodo, esto es, el que transcurre desde que se instauró el abono de la cesta, el año 2004, y el momento en que deja de abonarse, esto es, el año 2024. Contemplando todo el periodo, resulta que la empresa sí ha abonado la cesta durante 7 años consecutivos, no la ha abonado durante otros 7 años consecutivos, y ha pasado a abonarla de nuevo otros 6 años consecutivos, para dejar de abonarla en 2024 y en 2025. En la situación acreditada debe estimarse que no se da una sucesión de actos mantenida en el tiempo, en conjunción con la voluntad inequívoca de la empresa de incorporar al contrato de trabajo la ventaja en que consiste el abono de la cesta de Navidad, que entrega cuando lo considera y en atención a las circunstancias económicas que pueden darse en cada momento. Y es que, de un lado, la persistencia en el tiempo puede predicarse tanto en relación con periodos en que se ha entregado, como referida a aquellos en que la entrega no ha tenido lugar. De otro lado, no se desprende del relato fáctico de la sentencia esa voluntad de la empresa de establecer de modo incondicional, permanente y vinculante, el derecho al percibo de la cesta de navidad, cuando la entrega/abono se produce por una decisión que viene determinada en consideración a las circunstancias y los resultados económicos.

(STSJ de Aragón, Sala de lo Social, de 22 de junio de 2026, rec. núm. 295/2026)

TSJ. Compensación económica de vacaciones no disfrutadas: la falta de información empresarial impide la prescripción y vincula al Fogasa en supuestos de insolvencia

Prescripción del derecho a la compensación económica por vacaciones no disfrutadas de ejercicios anteriores. Trabajador que no disfruta de sus vacaciones al ignorar si se

«Todos los derechos reservados. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización del Centro de Estudios Financieros, CEF, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)».

le iban a retribuir. El litigio trae causa de la demanda interpuesta por el trabajador frente a la empresa –declarada en concurso– y el Fogasa tras extinguirse su contrato por despido objetivo.

Conforme a las SSTJUE en los asuntos King (C-214/16), Kreuziger (C-619/16) y Shimizu (C-684/16), el descanso anual retribuido garantizado por el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE constituye un principio del derecho social comunitario que no admite interpretaciones restrictivas. El TJUE prohíbe que la carga de velar por el ejercicio del descanso recaiga de forma exclusiva en el trabajador o que el empleador se exonere alegando la falta de solicitud formal. Por el contrario, exige a la empresa un posicionamiento activo, concreto y transparente: debe informar de manera precisa al trabajador sobre los días devengados e incitarle formalmente a su disfrute, advirtiéndole de que, tras el periodo de referencia, los derechos no ejercidos se perderán irremediablemente. La trasposición de esta jurisprudencia europea al ordenamiento laboral español supone la neutralización del plazo de prescripción de un año previsto en el artículo 59 del ET cuando la empresa no logra acreditar dicho cumplimiento diligente. La carga probatoria recae enteramente sobre el empleador. Si la empresa no demuestra haber requerido e incentivado oportunamente al trabajador para que tomara sus vacaciones, las normas nacionales que regulan la prescripción o extinción automática del derecho deben ser inaplicadas por los jueces y tribunales nacionales. Sin que baste entonces la posibilidad genérica, que el trabajador ostenta, de acudir al proceso ordinario para reclamar el derecho a las vacaciones o al proceso especial de los artículos 125 y 126 de la LRJS, en los que se regula una modalidad procesal específica para fijar la fecha de disfrute de las vacaciones. Porque la conducta activa, y consecuente responsabilidad, se exige al empresario, no al trabajador. De este modo, la acción para exigir la compensación en metálico por las vacaciones devengadas y no disfrutadas de años anteriores no prescribe y permanece incólume tras la extinción del contrato. En el caso analizado, el Fogasa argumentaba que la inaplicación de la prescripción derivada del incumplimiento empresarial debía afectar únicamente a la empresa deudora y no al Fondo. No obstante, la Sala determina que la inaplicación de la prescripción por imperativo del Derecho de la Unión opera con carácter general y no consiente tutelas o exoneraciones parciales. Dado que el trabajador es la parte débil del contrato laboral y el Fogasa actúa como garante institucional, liberar a dicho organismo bajo los plazos ordinarios de prescripción desvirtuaría la protección comunitaria. En definitiva, sin prueba fehaciente del requerimiento informativo del empleador, el derecho a compensar las vacaciones no disfrutadas no prescribe, trasladándose dicha responsabilidad íntegramente al Fogasa en supuestos de insolvencia.

(STSJ de Cantabria, Sala de lo Social, de 12 de junio de 2026, rec. núm. 208/2026)

TSJ. Reducción de jornada por cuidado de menor: las cotizaciones incrementadas al 100 % durante los 3 primeros años no se computan de forma ininterrumpida si se alternan periodos a jornada completa

Prestación por nacimiento y cuidado de menor. Cálculo de la base reguladora. Trabajador que en los 3 años anteriores al hecho causante alterna periodos de reducción de jornada por cuidado de hijo con otros a jornada completa.

«Todos los derechos reservados. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización del Centro de Estudios Financieros, CEF, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)».

En el caso analizado, el trabajador disfrutaba de una reducción de jornada del 50 % por cuidado de hijo desde el 1 de abril de 2021. Durante los 3 años posteriores alternó periodos de reducción con otros en los que trabajó a jornada completa. Tras el nacimiento de un nuevo hijo en mayo de 2024, solicitó la prestación por nacimiento y cuidado de menor, tomando como referencia el mes de abril de 2024, cuando nuevamente se encontraba con reducción de jornada. El INSS calculó la base reguladora sobre la cotización efectivamente realizada durante ese periodo reducido, es decir, sobre el 50 % de la jornada, al entender que el beneficio previsto en el artículo 237.3 de la LGSS ya se había agotado. A su juicio, el plazo de 3 años debía computarse de forma ininterrumpida desde el inicio de la primera reducción de jornada, por lo que el periodo protegido había finalizado el 31 de marzo de 2024. Para la correcta resolución del caso hay que tener en cuenta que nos encontramos ante una materia especialmente protegida por el ordenamiento jurídico, relacionada con el cuidado de menores, la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad. Por ello, las normas aplicables deben interpretarse de acuerdo con la finalidad perseguida por el legislador, favoreciendo la efectividad de los derechos reconocidos y evitando interpretaciones restrictivas que limiten su alcance. Desde esta perspectiva, la ficción legal consistente en computar las cotizaciones como si la jornada no se hubiera reducido pretende evitar cualquier perjuicio para quien ejerce este derecho. La reducción de jornada para el cuidado de menores es una medida expresamente reconocida por el artículo 37 del ET y su disfrute no puede traducirse en una merma de la protección social. Debe rechazarse la interpretación del INSS según la cual existe un periodo único y global de 3 años contado desde la fecha de la primera reducción. Dicha lectura no se desprende necesariamente del artículo 237.3 de la LGSS y, además, limita injustificadamente la finalidad protectora de la norma. El beneficio debe proyectarse sobre los periodos de reducción efectivamente disfrutados, ya que es en ellos donde se produce la disminución de jornada y, por tanto, la necesidad de la protección legal. Los intervalos en los que el trabajador presta servicios a jornada completa no deberían consumirse dentro de ese límite temporal, puesto que durante ellos no existe reducción ni aplicación de cotizaciones ficticias incrementadas. De igual forma, debe descartarse cualquier valoración sobre las razones personales que llevaron al trabajador a alternar periodos de reducción y de trabajo a tiempo completo. La elección de las medidas de conciliación pertenece al ámbito privado de cada persona y no corresponde examinar su conveniencia ni exigir justificaciones adicionales cuando se utilizan mecanismos legalmente previstos, por lo que no se aprecia fraude alguno. En este contexto, el cómputo del periodo protegido debe referirse exclusivamente a los tiempos en que la reducción de jornada se ha disfrutado realmente. Si la suma de esos periodos no supera 3 años, el trabajador mantiene el derecho a que sus cotizaciones se consideren incrementadas al 100 % a efectos de la prestación. Por ello, se reconoce su derecho a percibir la prestación por nacimiento y cuidado de menor calculada sobre la base de cotización correspondiente al mes de abril de 2024 incrementada hasta el 100 %. **Voto particular**. La literalidad de los artículos 179.1 y 237.3 de la LGSS respalda la actuación del INSS, ya que la norma alude a las cotizaciones realizadas durante los 3 primeros años del periodo de reducción de jornada, razón por la que ese plazo debe computarse de fecha a fecha desde el inicio de la reducción, conforme a las reglas generales del Código Civil. No hay que olvidar que el legislador emplea expresiones en singular, refiriéndose al «periodo de reducción de jornada» y a «dicha reducción», sin contemplar un cómputo separado para distintos periodos de reducción. Por ello, la norma configura una única

«Todos los derechos reservados. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización del Centro de Estudios Financieros, CEF, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)».

reducción de jornada a efectos del cálculo del plazo protegido y no un sistema acumulativo basado exclusivamente en los días o meses efectivamente reducidos. Esta interpretación no vulnera el principio de igualdad, ya que no son equiparables las situaciones de quienes mantienen una reducción continuada durante varios años y quienes la ejercen de forma intermitente. Ambas opciones son legítimas, pero la protección debe aplicarse según el sistema de cómputo establecido legalmente, que es unitario y continuo desde la reducción inicial.

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 11 de septiembre de 2026, rec. núm. 1029/2026)

TSJ. Prestación por desempleo: el derecho de opción entre la suspendida y no agotada y la generada por un nuevo periodo de ocupación cotizada no puede entenderse ejercitado de forma tácita sin previa notificación al interesado

Prestación de desempleo. Opción entre la reanudación de la suspendida y no agotada y la generada con un nuevo periodo de ocupación cotizada. Ausencia de notificación del derecho de opción. Efectos.

Cuando la entidad gestora dispone de los datos precisos para conocer que del mismo hecho causante pueden nacer dos o más prestaciones, entre las cuales debe optar el beneficiario, está obligada a informar por su propia iniciativa a este de sus diferentes derechos, con las necesarias precisiones y cuantificación (a fin de facilitar la mejor decisión), concediéndole entonces el derecho de opción a favor de una u otra, de manera que, si la entidad gestora incumple tal obligación, el beneficiario puede hacer valer su derecho de opción a favor de la otra prestación en cualquier momento, siempre que ese derecho prestacional no hubiera prescrito. No resulta admisible que el derecho de opción entre la antigua y nueva prestación de desempleo en casos de alternancia de periodos de desempleo y de ocupación, que presenta una relevante complejidad para conocedores de la legislación de la Seguridad Social, pueda entenderse ejercitado de forma tácita por un asegurado, que no tiene por qué ser versado en leyes, sin previo ofrecimiento o advertencia de la entidad gestora. En este contexto, el artículo 25.2 del Real Decreto 625/1985 (protección por desempleo) debe interpretarse de la siguiente forma: A) La entidad gestora deberá comunicar en tiempo oportuno (lo que no hizo en este caso) la resolución aprobatoria de la prestación de que se trate a efectos de ejercicio del derecho de opción del artículo 269.3 de la LGSS. B) El trabajador deberá, en el plazo de 10 días siguientes a dicha notificación pronunciarse expresamente y de forma escrita por la prestación que más convenga a su interés (pronunciamiento que no tuvo oportunidad de hacer por falta de la notificación preceptiva de la opción). C) En otro caso se entenderá ejercitada la opción por la prestación reconocida, cuando esta haya sido notificada en debida forma (lo que no se ha producido). D) De no haberse producido en momento oportuno notificación en forma del reconocimiento del derecho (que es lo que ha ocurrido en el caso), el trabajador podrá hacer valer el derecho de opción reconocido en el artículo 269.3 de la LGSS, sin perjuicio de la repercusión que ello pudiera tener sobre prestaciones indebidamente abonadas a la vista de tal opción. Debe desestimarse, por tanto, el recurso del SEPE, puesto que toda opción tiene como elemental presupuesto la previa notificación del acto administrativo de reconocimiento de prestaciones, por lo que su

«Todos los derechos reservados. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización del Centro de Estudios Financieros, CEF, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)».

ausencia determina necesariamente la inoperatividad de una supuesta elección, que en el presente caso no puede colegirse que se haya efectuado por el asegurado de manera tácita.

(STSJ de Andalucía/Sevilla, Sala de lo Social, de 21 de mayo de 2026, rec. núm. 1040/2024)

«Todos los derechos reservados. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización del Centro de Estudios Financieros, CEF, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)».