



SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 1 al 15 de diciembre de 2024)

- Tribunal Constitucional
- Tribunal Supremo
- Tribunales Superiores de Justicia

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL –GUÍA–

Familias monoparentales: el Tribunal Constitucional consagra la ampliación del permiso/prestación por nacimiento en 10 semanas más, hasta un total de 26

Principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo y de protección de la familia y de los hijos. Permiso y prestación por nacimiento y cuidado de menor. Familias monoparentales. Solicitud de ampliación de la protección de 16 a 32 semanas. Régimen de Seguridad Social: inconstitucionalidad de la regulación legal de los permisos por nacimiento y cuidado de menor que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.

Nos encontramos ante una diferencia de trato entre situaciones que son sustancialmente iguales (familia monoparental-familia biparental) desde la perspectiva de una de las finalidades que persigue la norma, en concreto, la de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar a fin de que los progenitores puedan prestar a sus hijos los cuidados y atención que necesitan nada más nacer, siendo estos los mismos con independencia del modelo familiar en el que hayan nacido. No obstante, entiende el tribunal que concurre también una situación de discriminación por razón de nacimiento, al incluir el artículo 14 de la CE el nacimiento en cualquier modelo de familia. De ello deriva que el contexto que rodee el nacimiento, que nunca depende de la voluntad del nacido, sino de la voluntad o las circunstancias de sus progenitores o de cuestiones puramente aleatorias, puede determinar un tratamiento diferenciado de la persona. **Justificación.** Ante la diferencia de trato normativa –por omisión– por una de las razones contempladas en el artículo 14 de la CE, la justificación de esa omisión no puede hallarse en la voluntad del legislador de fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, en tanto en las familias monoparentales la corresponsabilidad no es sino una quimera, al no existir un segundo progenitor con el que poder compartir las tareas de cuidado y atención. Tampoco puede justificarse tal omisión en la voluntad del legislador de fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, en tanto parece indiscutible que los progenitores de familias monoparentales tienen –al menos– las mismas necesidades de conciliación que los de familias biparentales. Así, una vez configurada una determinada herramienta de protección de las madres y los hijos, su articulación concreta debe respetar las exigencias que se derivan del artículo 14 de la CE, y esto es lo que el legislador no hace, mediante su omisión, al introducir una diferencia de trato por razón de nacimiento entre niños y niñas nacidos en familias monoparentales y biparentales que no supera el canon más estricto de razonabilidad y proporcionalidad, al obviar las consecuencias negativas que produce tal medida en niños y niñas en familias monoparentales. Se aprecia la inconstitucionalidad de la insuficiencia normativa de los preceptos cuestionados (arts. 48.4 ET y 177 LGSS), manteniéndose, no obstante, su vigencia, correspondiendo al legislador, en uso de su libertad de configuración normativa y a la luz de su específica legitimidad democrática, llevar a cabo, a partir de esta sentencia, las modificaciones pertinentes para reparar la vulneración del artículo 14 de la CE, en relación con el artículo 39 de la CE. En tanto el legislador no se pronuncie, ha de adicionarse tanto al permiso como a la prestación de 16 semanas, el previsto para progenitor distinto –10 semanas–, al excluirse las 6 primeras. **Alcance del fallo.** No pueden considerarse situaciones susceptibles de ser revisadas con fundamento en la presente sentencia aquellas que, a la fecha de dictarse esta, hayan sido decididas definitivamente mediante sentencia con fuerza de cosa juzgada o mediante resolución administrativa firme. También tendrán la consideración de situaciones consolidadas aquellas respecto de las que, a la fecha de dictarse esta sentencia, no se haya presentado la correspondiente solicitud. **Votos particulares.**

(STC de 6 de noviembre de 2024, núm. 140/2024)

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

Cuando la utilización de un idioma extranjero es una condición inherente a las funciones para las que se es contratado no cabe percibir el complemento singular de puesto (plus idiomas) regulado en convenio colectivo

Convenios colectivos. Personal laboral de la Administración General del Estado (CCUAGE). Intérpretes que prestan servicios para la Dirección General de Policía como traductores de lengua árabe en escuchas telefónicas y en transcripción de conversaciones telefónicas intervenidas. Derecho a percibir el complemento singular de puesto A/idiomas.

El puesto de trabajo de oficial 1.ª intérprete de lengua árabe necesariamente conlleva el requerimiento específico de conocimiento y aplicación continuada de la lengua árabe. No se trata de una condición distinta de la que sirvió para determinar su clasificación en el grupo profesional 3 conforme a lo establecido en los artículos 15 y 16 del III CCUAGE. En efecto, en el grupo profesional 3 se incluía a los trabajadores que realizaban funciones con alto grado de especialización y que integraban, coordinaban o supervisaban funciones especializadas que requerían una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad, así como los que realizaban trabajos de ejecución autónoma que exigían habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, su responsabilidad. La clasificación de los actores en el grupo profesional 3, como intérpretes de lengua árabe, estaba justificada por su conocimiento y aplicación de ese idioma, que exige un alto grado de especialización. La consecuencia de ello es que no tienen derecho a percibir el complemento singular A/idiomas, porque ese plus salarial estaba previsto para los trabajadores que, además de los requerimientos inherentes a su grupo profesional, por razón del concreto puesto de trabajo que desempeñaban, debían conocer una lengua distinta de las oficiales.

(STS, Sala de lo Social, de 19 de noviembre de 2024, rec. núm. 2076/2022)

El registro salarial no debe incluir datos que permitan identificar la retribución individualizada de los trabajadores

Registro salarial. Obligación de incluir datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora.

El registro salarial que está obligado a llevar el empresario (y a facilitar a los sindicatos) es de los valores «medios» de la retribución, ampliamente entendida, de su «plantilla». Dichos valores deben estar «desagregados por sexo» y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. El artículo 28 del ET se titula «Igualdad de remuneración por razón de sexo», siendo evidente que el registro salarial está al servicio de esa finalidad igualatoria. Lo que exige el precepto legal no es incorporar al registro la retribución individualizada de todas las personas trabajadoras de la plantilla, sino conocer si los valores medios de la retribución desagregados por sexo revelan desigualdad por dicha razón. En suma, lo importante es la comparativa mujeres y hombres y no la retribución individualizada de cada persona trabajadora. Y como la realidad empírica ha contrastado la existencia y utilización de vías desigualitarias más opacas e indirectas, la legislación no solo ha introducido, entre otros, los conceptos de trabajo de igual valor o de discriminación indirecta, sino que, conocedora de la en ocasiones espuria utilización de los sistemas de clasificación profesional, ha precisado que los valores medios a incluir en el registro deben estar distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. En la actualidad, no existe en el derecho vigente una norma con rango de ley que claramente obligue a incluir en el registro salarial datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora. Si el legislador quiere que ello sea así, debiera disponerlo con mayor claridad y con las debidas garantías. No hay que olvidar que está afectado el derecho a la protección de datos de la persona cuyo salario individual se identifica, y para tratar sus datos personales debe existir una clara base legal. Resulta difícil reprochar que no se acepte incluir en el registro datos que permitan identificar la retribución individual, como ocurre con la inclusión en un grupo de un solo trabajador. En el caso analizado, los sindicatos demandantes ni siquiera han alegado la



◀

necesidad de que ese dato individualizado sea conocido en orden a conseguir la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, sin perjuicio de que tal remuneración sí sea tomada en cuenta a la hora de fijar el importe global de las remuneraciones de hombres y mujeres. [Vid. SAN, Sala de lo Social, de 29 de mayo de 2023, núm. 69/2023, casada y anulada por esta sentencia].

(STS, Sala de lo Social, de 21 de noviembre de 2024, rec. núm. 218/2023)

Incapacidad permanente derivada de enfermedad profesional. Fijación del porcentaje de responsabilidad entre diferentes mutuas aseguradoras. Se efectúa en virtud de los días trabajados en cada empresa con independencia de la duración de la jornada

Incapacidad permanente derivada de enfermedad profesional. Distribución de responsabilidades entre diferentes mutuas. Determinación de si debe tenerse en cuenta el hecho de que la prestación laboral haya sido a tiempo completo o jornada parcial.

En los supuestos de concurrencia de diferentes mutuas, la regla general es que la responsabilidad corresponde a aquella entidad en la que está asegurada la contingencia en el momento en que se produce el hecho causante, sin embargo, al tratarse de enfermedad profesional, el hecho causante no se produce en un momento concreto y determinado, sino que va gestándose a lo largo del tiempo hasta que se exteriorizan las dolencias, por lo que la responsabilidad derivada de las prestaciones que por contingencia de enfermedad profesional le sean reconocidas al trabajador ha de ser imputada a todas las entidades, en proporción al tiempo de exposición del trabajador a los citados riesgos. La duración de la relación laboral es lo que determina la aplicación de esa regla de proporcionalidad en la distribución de la responsabilidad y a la que está referida el tiempo de exposición del trabajador al riesgo profesional, con independencia de la mayor o menor duración de la jornada de trabajo en función de que el contrato pudiese ser a tiempo completo o parcial. La regla de proporcionalidad en la imputación de tal responsabilidad no es por lo tanto absoluta, en términos que permitan su traslación al mayor o menor número de horas de la jornada de trabajo, sino que viene a establecer una proporcionalidad objetiva referenciada a la duración del contrato de trabajo, sin que puedan valorarse otros factores o elementos que pasen por cuantificar de una forma distinta los periodos de exposición a los riesgos profesionales durante el tiempo de vigencia de la relación laboral asegurada por cada mutua. En consecuencia, no cabe la posibilidad de que en cada caso concreto pudiese discutirse sobre la mayor o menor duración de la exposición diaria al riesgo en el normal desempeño de la actividad profesional en cada jornada laboral, pretendiendo distinguir entre jornadas a tiempo completo o parcial, o entre las horas o momentos diarios en los que efectivamente se está o no sometido al riesgo causante de la enfermedad profesional. Esta solución resulta acorde con la equiparación de las cotizaciones del trabajo a tiempo completo y parcial operada por el Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo.

(STS, Sala de lo Social, de 14 de noviembre de 2024, rec. núm. 4129/2022)

La indemnización por daños morales a familiares, en caso de accidente de trabajo, únicamente alcanza a situaciones de gran invalidez, no siendo aplicable a la incapacidad permanente absoluta

Accidente de trabajo. Indemnización por daños y perjuicios. Daños morales a familiares. Incapacidad permanente absoluta y gran invalidez. Interpretación de la expresión «grandes inválidos» contenida en la tabla IV del baremo del Real Decreto legislativo 8/2004. Trabajador al que se le reconoce una incapacidad permanente absoluta (IPA) derivada del accidente sufrido, el cual le provoca una dependencia severa. Alteración sustancial de la vida y convivencia de la esposa e hijas, derivada de los cuidados y atención continuada que requiere el trabajador. Solicitud por la esposa de sucesivas excedencias para el cuidado de familiares. Reconocimiento en instancia, confirmada en suplicación, de una indemnización de 100.000 euros en concepto de perjuicio moral de familiares.





En aplicación de la doctrina de la Sala 1.ª del TS, la indemnización por perjuicios morales a familiares solo es aplicable en casos de gran invalidez (GI), no en casos de IPA. El baremo utilizado en la evaluación de indemnización por accidente de tráfico (RDleg. 8/2004) específica, en su tabla IV, que los perjuicios morales para familiares se aplican, únicamente, en casos de GI. Siendo exigible la acreditación de la condición de gran inválido del trabajador, es preciso señalar que la definición que efectúa el baremo resulta coincidente con lo dispuesto en el artículo 12.4 de la Orden de 15 de abril de 1969, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones por invalidez en el régimen general de la Seguridad Social, según el cual se entenderá por GI la situación del trabajador afectado de incapacidad permanente absoluta y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida. Tal identidad permite rechazar que pueda aceptarse que, a los efectos indemnizatorios de los daños y perjuicios, pueda considerarse como gran inválido aquel que se halla en una situación que ha sido calificada como no comprendida en ese grado por parte del organismo competente al efecto. En el caso de un trabajador, la calificación efectuada por el organismo oficial estatal no puede ser obviada a estos efectos. No cabe calificar a la misma persona como gran inválido a efectos indemnizatorios, pero no a efectos prestacionales, cuando es idéntica la definición desde una y otra perspectiva. Se revoca la sentencia de instancia en el sentido de excluir los perjuicios morales de familiares (100.000 €).

(STS, Sala de lo Social, de 5 de junio de 2024, rec. núm. 2566/2022)

Es compatible la pensión de incapacidad permanente total con el desempeño retribuido del cargo de concejal de ayuntamiento con dedicación parcial

Incapacidad permanente total (IPT). Compatibilidad con el ejercicio retribuido del cargo de concejal de un ayuntamiento en régimen de dedicación exclusiva parcial y retribuida. Aplicación de la normativa de Seguridad Social y de las reglas sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas en relación con los miembros electos de las corporaciones locales.

No cabe duda de que la legislación de Seguridad Social permite la compatibilidad de las retribuciones que puedan percibir los miembros electos de una corporación local con la pensión de IPT que les haya sido reconocida por el desempeño de funciones correspondientes a una profesión habitual diferente. No conduce a una solución distinta el régimen legal sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas, ya que la Ley 53/1984 únicamente contempla la incompatibilidad del ejercicio retribuido del cargo de concejal con la percepción de una pensión de jubilación o retiro por derechos pasivos o por cualquier régimen de Seguridad Social público y obligatorio. La IPT no es, obviamente, una pensión de jubilación o retiro, ni puede tampoco homologarse a esa clase de pensiones. No hay que olvidar que en clases pasivas se equipara el régimen jurídico de la incapacidad permanente absoluta (IPA) para el servicio con el de la jubilación o retiro, y que esa equiparación es completa, hasta el punto de que el importe de la prestación se corresponde con el de la jubilación y, en lo que es aún más relevante a los efectos de la problemática que analizamos, se contempla su incompatibilidad con el desempeño de cualquier otro puesto de trabajo o alto cargo en el sector público por parte de sus titulares. En este contexto, el régimen jurídico de la IPA en la legislación de Seguridad Social (tanto por su incompatibilidad con cualquier actividad retribuida que no sea de carácter residual como por la cuantía de la base reguladora de la prestación) es parangonable con la modalidad de jubilación por incapacidad en clases pasivas. Nada que ver con el régimen legal aplicable a la situación de IPT en Seguridad Social, tanto por el menor importe de la base reguladora de la prestación como por la crucial y esencial circunstancia de que esta pensión no es incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad retribuida distinta a la profesión habitual. En modo alguno es comparable con la situación de jubilación o retiro por incapacidad en clases pasivas. Es verdad que el artículo 28 de la Ley de clases pasivas del Estado habla de la incapacidad permanente para el servicio que imposibilite «totalmente para el desempeño de las funciones propias de su cuerpo, escala, plaza o carrera», pero lo cierto es que los efectos legales que a tal situación jurídica atribuye son los mismos que los previstos para la jubilación o retiro en clases pasivas, que no resultan de esta forma homogéneos con los contemplados para la IPT en la normativa de Seguridad Social. Mientras que esa incapacidad permanente en clases pasivas comporta la jubilación y consecuente imposibilidad de continuar en activo, la IPT en Seguridad Social no conlleva esa consecuencia, permite seguir trabajando en cualquier otra actividad, profesión u oficio y continuar de alta en el régimen correspondiente de Seguridad Social. Por tanto, no es trasladable a la IPT la regla de incompatibilidad que dispone el artículo 3.2 de Ley 53/1984, referida exclusivamente a la pensión de jubilación por derechos pasivos o por cualquier régimen de Seguridad Social público y obligatorio.

(STS, Sala de lo Social, de 19 de noviembre de 2024, rec. núm. 5322/2022)

RETA. Incapacidad permanente total derivada de enfermedad común. Incremento del 20 %. Corresponde al pensionista y no al INSS probar que no ostenta la titularidad de un negocio mercantil o industrial

RETA. Gerente de empresa de distribución y reparto de electrodomésticos que no cuenta con trabajadores a su cargo. Incapacidad permanente total derivada de enfermedad común (IPT). Incremento del 20 %.

Para que la base reguladora de la IPT se incremente en un 20 % es preciso que los requisitos recogidos en el artículo 38 del Decreto 2530/1970 concurren conjuntamente, por lo que no basta con el cumplimiento de la edad de 55 años, y ni siquiera tampoco con el de no ejercer actividad retribuida por cuenta ajena o por cuenta propia, sino que es necesario, además, que no se ostente la titularidad real de un establecimiento mercantil en condición de propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo. Es palmario que, con esta regulación, el legislador quiere garantizar plenamente que el pensionista no ejerce actividad mercantil o comercial alguna, así como impedir que tenga acceso al incremento del 20 % de la pensión quien continúa percibiendo ingresos económicos derivados de la explotación de un establecimiento mercantil, aun cuando haya cesado en la actividad profesional por la que era alta en el RETA. La conjunta integración de estas situaciones daría lugar a que el afiliado al RETA causare baja en el mismo por aquella actividad cuando pasa a ser pensionista de IPT, aun cuando mantenga la titularidad del establecimiento mercantil cuya gestión y dirección se encomienda a una tercera persona, pero en este caso se vería privado de la posibilidad de percibir el incremento adicional del 20 %, que ha de entenderse en suspenso mientras mantenga la titularidad del negocio y que podría ulteriormente reclamarse cuando se acredite la pérdida efectiva de dicha titularidad, lo que, dicho sea de paso, viene también a ratificar la clara voluntad del legislador de limitar la percepción de este incremento adicional a los supuestos en los que el pensionista carece de ingresos económicos adicionales de esta naturaleza. Todo ello debe ser acreditado por el interesado que, lógicamente, debe justificar la concurrencia de todos y cada uno de los requisitos normativamente exigidos para obtener el incremento del 20 % de la prestación y, en el supuesto concreto que se examina, en especial, debió acreditar que había abandonado la titularidad del establecimiento mercantil en el que desempeñaba su actividad como trabajador autónomo, cosa que no hizo. Procede revocar parcialmente la sentencia de instancia en lo relativo a la cuantía de la pensión que será del 55 % de la base reguladora.

(STS, Sala de lo Social, de 19 de noviembre de 2024, rec. núm. 2348/2021)

Jubilación en la minería del carbón. Las cotizaciones ficticias reconocidas por un Estado miembro no se computan para calcular la prorrata temporis a cargo de la Seguridad Social de otro país distinto

Jubilación. Minería del carbón. Beneficiario que prestó servicios en España y en Polonia. Prorrata temporis. Solicitud de que, además de los días cotizados en España, se computen también todos los días de adelanto de la edad de jubilación, que incluyen los días bonificados por la prestación de servicios en España y en Polonia.

El artículo 21.4 de la Orden de 3 de abril de 1973 considera como cotizada la cotización ficticia para calcular el importe de la pensión. Pero ello no significa que deban considerarse como cotizadas las cotizaciones ficticias en el extranjero. La determinación de la prorrata temporis a cargo de la Seguridad Social de cada uno de los países miembros de la Unión Europea debe hacerse teniendo en cuenta todas las cotizaciones (reales y ficticias) en ese país, pero no las de otros Estados miembros. Acoger la tesis de la parte recurrente conllevaría que la prorrata temporis a cargo de la Seguridad Social española dependería de cuáles son los coeficientes reductores fijados por otros países, los cuales se tendrían en cuenta para calcular la pensión a cargo de la Seguridad Social española. Es decir, si un Estado miembro de la Unión Europea aumentase los coeficientes reductores, al aumentar la cotización ficticia en ese país, aumentaría la prorrata a cargo de la Seguridad Social española. No obstante, es preciso aclarar que sí que se computan las carreras de seguro cumplidas de acuerdo con la legislación de los otros Estados miembros de la Unión Europea para el cálculo de la pensión teórica. La finalidad es evitar la desprotección de estos trabajadores, lo que sucedería si solo se computase la carrera de seguro en España. Se consigue así que los trabajadores migrantes no pierdan los derechos a las prestaciones de Seguridad Social ni sufran una reducción de su cuantía por haber ejercido el derecho a la libre circulación.





Pero no puede computarse la cotización en otros países, real o ficticia, para el cálculo de prorrata de la pensión a cargo de la Seguridad Social española, que tiene en cuenta la carrera de seguro cumplida de acuerdo con la legislación que aplique la institución competente. Procede, por tanto, declarar que la prorrata temporis a cargo de la Seguridad Social española debe calcularse computando la cotización real y ficticia en España. No deben añadirse a la cotización real en España todos los días de adelanto de la edad de jubilación, lo que incluiría la cotización ficticia en Polonia. **Pleno.**

(STS, Sala de lo Social, de 19 de noviembre de 2024, rec. núm. 5042/2022)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–

No se blindaba ante un incipiente despido quien solicita una reducción de jornada por guarda legal 2 minutos antes de ser cesado

Despido objetivo. Trabajador que solicita reducción de jornada por guarda legal 2 minutos antes de ser cesado. Fraude de ley.

En el caso analizado el demandante conocía, pues se le había remitido al igual que al resto de personal un correo con una notificación por parte de la empresa (el 21 de noviembre de 2022), que se iban a producir reducciones de personal. En dicha notificación se indicaba que los gerentes se comunicarían con los trabajadores afectados en los días venideros. Consta, además, que el trabajador tenía fijada una reunión con su superior jerárquico el día 24 de noviembre de 2022 a las 12:00 horas. El mismo día 24 de noviembre de 2022, el trabajador envió un correo a su superior jerárquico solicitando teletrabajar, alegando que había vuelto a pasar mala noche con su hijo y que su mujer tenía un juicio, por lo que no podía faltar. La responsable le contestó insistiendo que prefería que acudiera a la reunión. Y es 2 minutos antes de entrar el actor a la citada reunión, y pese a que la reducción de jornada solicitada lo era con efectos de enero del 2023, cuando el actor, a las 11:58 horas, solicitó una reducción de jornada por cuidado de menor a cargo. Se trataba así de una solicitud que no era desde luego urgente, pues los efectos lo eran para dentro de 2 meses y que, sin embargo, ante la perspectiva de un posible despido que había sido ya anunciado por la empresa en el correo de 21 de noviembre, el trabajador formuló la solicitud tan solo 2 minutos antes de entrar a la reunión con su gerente o superior en el curso de la cual la sentencia de instancia reconoce que es donde se le hace entrega de la carta de despido por causas objetivas. A partir de lo expuesto se desprende que el actor tenía una clara intuición o sospecha de que iba a ser uno de los afectados por la reestructuración anunciada por la empresa, y por ello instó la solicitud de reducción de jornada, en lo que supone un ejercicio abusivo o anormal del derecho legítimo del actor a su solicitud, cuya finalidad, visto el desarrollo de los hechos, no era la protección de los menores y la conciliación de la vida laboral y familiar, sino la de obtener unas consecuencias favorables, ante la posible decisión extintiva que la empresa ya le había comunicado. Este supuesto, por tanto, no puede ser objeto del amparo previsto en el artículo 55.5 b) del ET, al haber sido buscada por el trabajador la situación que se ha producido con el objeto de blindarse ante un despido incipiente. Procede declarar que el despido del trabajador es improcedente y no nulo.

(STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 23 de septiembre de 2024, rec. núm. 363/2024)

La prestación en favor de familiares también cabe cuando el causante pertenecía a clases pasivas, aunque en dicho régimen no exista una prestación similar

Prestación en favor de familiares. Discriminación indirecta por razón de género. Régimen de clases pasivas. Pensionista de jubilación. Denegación de la prestación por el INSS con base en que el causante no era pensionista de la Seguridad Social. Inexistencia en el régimen de clases pasivas de una prestación similar.





El artículo 217.1 de la LGSS, en su apartado c), reconoce como causantes de las prestaciones a «los titulares de pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente», sin aludir, como hace en el apartado a), al requisito de estar incluidos en el régimen general de la Seguridad Social. Por otro lado, el artículo 226.2 de la misma ley reconoce «en todo caso» el derecho a hijos o hermanos de beneficiarios de pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente, nuevamente sin exigir que se trate de pensiones del régimen general de la Seguridad Social. A ello se añade el hecho de que, según las estadísticas de pensiones publicadas por el INSS, del total de personas que perciben prestaciones en favor de familiares a 31 de diciembre de 2023, son mujeres un 65,69 %, y que, según datos estadísticos del INE, en 2021, del total de personas que permanecen inactivas por cuidar a personas dependientes, el 93 % eran mujeres. Así, la interpretación de las normas, al igual que en la [STS de 29 de enero de 2020, Pleno \(rec. 3097/2017\)](#), hemos de efectuarla con perspectiva de género, de manera que excluir a la actora de este tipo de prestación, caracterizada porque sus beneficiarias son mayoritariamente mujeres, cuando reúne todos los requisitos para lucrarla, únicamente porque su causante ha cotizado al régimen de clases pasivas, supone una evidente discriminación refleja o transferida, que despliega efectos desproporcionados sobre el colectivo femenino y vulnera lo establecido en el artículo 14 de la Constitución y ello, como en el supuesto del SOVI, sin que exista una justificación razonable, por lo que hemos de concluir, aplicando la doctrina unificada referenciada, que el principio de igualdad de trato exige eliminar esta discriminación y que ello resulta aquí factible mediante la utilización de criterios interpretativos finalistas que, partiendo de la indudable concurrencia de la existencia de una pensión de jubilación ganada por la contribución al sistema, abarque también a aquella obtenida en un régimen como el de clases pasivas totalmente ligado al general, en cuanto al cómputo de cuotas y en su gestión y administración por la TGSS.

[\(STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 15 de febrero de 2024, rec. núm. 885/2023\)](#)