



SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 1 al 15 de julio de 2020)

- Tribunal Constitucional
- Tribunal Supremo
- Tribunales Superiores de Justicia

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL –GUÍA–

Los descansos retribuidos tras las guardias médicas de las mujeres trabajadoras no pueden ser objeto de minoración en supuestos de reducción de jornada por guarda legal

Derecho a la igualdad ante la ley. Discriminación indirecta por razón de sexo. Reducción de jornada asociada a la maternidad. Médico del servicio de urgencias que realizaba 44 guardias al año, con una duración de 10 horas en horario nocturno, cada una de las cuales generaba no solo un descanso de 24 horas, sino también que, de esas horas, 7 eran retribuidas y consideradas como de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada anual ordinaria (1.523 horas/año). Disminución consecuente de las guardias asignadas. Generación de un descanso retribuido derivado de las guardias que pasa de 7 horas a 4,69 horas, aun cuando la duración de las guardias seguía siendo de 10 horas.

Tanto la reducción de jornada ordinaria en cómputo anual como la complementaria (en número de guardias) es fruto de un derecho (el cuidado de hijos), cuyo ejercicio no puede generarle un menoscabo en la asignación del descanso retribuido derivado de la realización de unas guardias que, aun menores en su número, son de la misma duración que para el resto de los trabajadores: 10 horas. Por ello, ante una misma situación (guardias de 10 horas), que genera el derecho a un descanso retribuido de 7 horas, no puede la empleadora asignarle otro de 4,69, so pretexto de que ya tiene reducido tanto el número de horas ordinarias que debe trabajar como el número de guardias que obligatoriamente debe realizar. No existe, pues, una justificación razonable que legitime el diferente trato recibido. La discriminación por razón de sexo no solo se produce cuando a la mujer trabajadora se le niega uno de esos derechos asociados a la maternidad, sino también cuando, pese a su inicial reconocimiento y ejercicio, se le cause un perjuicio efectivo y constatable que consista en un trato peyorativo en sus condiciones de trabajo, o en una limitación o quebranto de sus derechos o legítimas expectativas económicas o profesionales en la relación laboral, por la exclusiva razón del ejercicio previo de ese derecho. Aunque el método es formalmente neutro, ha perjudicado a un número mayor de mujeres que de hombres.

(STC de 2 de julio de 2020, rec. de amparo núm. 500/2019)

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

Sucesión de contratos temporales. Vulneración de la garantía de indemnidad. La reclamación de fijeza del trabajador no resulta indicio suficiente cuando el último contrato se extingue en la fecha inicialmente prevista





Sucesión de contratos temporales. Cese del trabajador en la fecha prevista en el último de ellos habiendo presentado reclamación poco antes del vencimiento en la que solicitaba ser considerado indefinido. Solicitud de nulidad del cese. Garantía de indemnidad.

En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos. De ahí que la actuación empresarial que supone la reacción a la reclamación del trabajador del reconocimiento de sus derechos resulte contraria a aquel derecho fundamental. Por otra parte, la protección de los derechos fundamentales halla un instrumento procesal necesario en la distribución de la carga de la prueba que es propia de este tipo de controversia. Más, la afirmación de la vulneración del derecho ha de ir acompañada de la acreditación de indicios de los que quepa deducir la posibilidad de que la vulneración constitucional se haya producido; esto es, que genere una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante afirmación. Solo entonces surge para el demandado la carga de probar que los hechos motivadores se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales. En el caso analizado, si bien el actor fue cesado después de haber puesto en marcha una reclamación para ser considerado indefinido, lo cierto es que la conducta de la empresa no fue otra distinta que la que era perfectamente previsible con independencia de aquella reclamación. Como hemos indicado, el contrato del demandante tenía establecida fecha de finalización y a tal fecha se acogió la decisión empresarial extintiva, sin anteponer su decisión en virtud de la citada reclamación (que, además, se había producido 10 meses antes), ni variar lo que venía siendo su conducta habitual de extinguir los contratos temporales con arreglo a las fechas inicialmente establecidas; además de conectarse con la circunstancia de la denegación de la prórroga del proyecto al que se adscribían los servicios del demandante. Debe compartirse, por tanto, la conclusión alcanzada por la sentencia recurrida, puesto que, frente a la aportación del dato indiciario de la reclamación del trabajador, se constata que, con independencia de su licitud –sobre la que ya se pronuncia al declarar la improcedencia del despido–, la decisión extintiva resultaba previsible y tenía enormes índices de probabilidad.

(STS, Sala de lo Social, de 19 de mayo de 2020, rec. núm. 4496/2017)

Cesión ilegal: es posible el ejercicio de la acción, aunque no subsista la cesión, cuando lo que se pretende es que se reconozca el tiempo de servicios prestados en la empresa actual en una situación de cesión ilegal

Cesión ilegal de trabajadores. Posibilidad de accionar cuando la cesión ya no existe en el momento de interposición de la demanda.

A pesar de que nuestra jurisprudencia ha sido constante al afirmar que la cesión ha de estar viva en el momento en que se ejercita la acción, esta exigencia temporal tan reiteradamente proclamada por la sala se limita a la acción de fijeza electiva; esto es, incorporarse con carácter indefinido en una u otra empresa, ya que así lo imponen los términos del artículo 43.4 del ET y la más elemental lógica jurídica, siendo así que mal puede adquirirse la cualidad de trabajador fijo –de la empresa cedente o de la cesionaria– cuando ya no se prestan los servicios ni en una ni en otra, por lo que, concluida la cesión, no cabe el ejercicio de esa acción de fijeza, aunque aquella haya sido ilegal, salvo en los supuestos en que se haya producido el despido del trabajador mientras subsiste la cesión, caso en el que el empleado puede –al accionar frente a aquel– invocar la ilegalidad de la cesión para conseguir la condena solidaria de ambas empresas y que las dos respondan de las consecuencias del despido. Esta comprensible limitación temporal ha de excluirse,





sin embargo, cuando lo que se pretende no es propiamente ejercitar la elección de fijeza que autoriza el artículo 43.4 del ET, sino derivar de ese prestamismo laboral producido con anterioridad determinadas consecuencias que afectan a la empresa para la que se continúan prestando servicios; y, entre otras, la que se reclama en los presentes autos: que a la trabajadora se le reconozca –a efectos de antigüedad– el tiempo de servicios prestados para su actual empresa como empleada cedida ilegalmente por una tercera empleadora.

(STS, Sala de lo Social, de 19 de mayo de 2020, rec. núm. 2494/2017).

Movilidad geográfica: los traslados que no impliquen cambio de residencia son recurribles en suplicación

Movilidad geográfica. Recurribilidad de la sentencia dictada en materia de traslado de centro de trabajo sin cambio de residencia. Limpiadora a la que se le comunica el cambio de edificio en el que prestar servicios dentro de la misma ciudad.

En orden a concretar el acceso o no al recurso de suplicación ha de fijarse el cauce procedimental en el que resulta incardinable el litigio. El seguido por el juzgado de lo social fue el relativo al proceso ordinario. Sin embargo, en fase de suplicación, la sala de instancia, invocando las previsiones del artículo 138.6 de la LRJS –al disponer que contra la sentencia del juzgado de lo social sobre movilidad geográfica no procederá ulterior recurso–, concluyó que las mismas impedían admitir a trámite dicho procedimiento. Hay que tener en cuenta que el trabajador no ha tenido que cambiar de residencia, no siendo aplicable por tanto el artículo 138 de la LRJS, ni el plazo de 20 días que en dicho precepto se establece. A esta conclusión se llega en virtud de lo establecido en los artículos 59.4 del ET y 138 de la LRJS, al establecer estos el plazo de caducidad exclusivamente para los casos de movilidad geográfica del artículo 40 del ET y de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo del artículo 41 de la indicada norma, por lo que es claro que las acciones frente a los supuestos de movilidad geográfica no sustancial o débil no están sujetas a plazo de caducidad alguno y sí solo al general de prescripción de 1 año que establece el artículo 59.1 del ET para todas las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial. Podrá sostenerse la incoherencia –aparente– que supone el hecho de que la movilidad geográfica propiamente dicha no tenga acceso al recurso de suplicación y que –contrariamente– sí lo tengan las manifestaciones del poder de dirección que comporten variación de destino sin cambio de residencia, pero sin perjuicio de que son perfectamente imaginables razones –contrapartidas y garantías– que justifican la diferenciación de tratamiento procesal (posibilidad de extinción indemnizada y necesarias consultas con los representantes de los trabajadores), lo cierto es que la falta de expreso mandato al respecto obliga a que haya de regir la norma general de recurribilidad. Por tanto, el procedimiento ordinario seguido por la sentencia del juzgado de lo social era el adecuado para encauzar la demanda formulada que, aunque articulada por traslado, no resultaba incardinable en un supuesto de movilidad geográfica que hubiera de tramitarse por la modalidad especial. Así, el fallo dictado en aquel procedimiento era susceptible del pertinente recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, por mor de lo prevenido en el propio artículo 191.1 y 2 de la LRJS en relación, *contrario sensu*, con el artículo 138 del mismo cuerpo legal y con los artículos 40 y 41 del ET, sin que de la dicción de la norma pactada resulte una interpretación diferente en orden a que la situación que enjuiciamos goce de una consideración material cualificada.

(STS, Sala de lo Social, de 21 de mayo de 2020, rec. núm. 326/2018).

Convenio que otorga a la empresa la fijación de los objetivos (de grupo e individuales) a efectos de retribución variable. Puede modificar anualmente su peso siempre que la medida no sea abusiva o lesione derechos fundamentales

Euskaltel, SA. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Impugnación de los pesos establecidos por la empresa para los objetivos de grupo, unidad de gestión e individuales, a efectos de obtención de la retribución variable. Decisión empresarial de reducir de manera considerable para el año 2019 la incidencia que la actividad del trabajador pudiera tener en tal retribución.

Por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquellas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista *ad exemplum* del artículo 41.2 del ET, pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que, cuando se trata de simples modificaciones accidentales, estas no tienen dicha condición, siendo manifestaciones del poder de dirección y del *ius variandi* empresarial. No concurre aquí modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los trabajadores afectados por el conflicto, por cuanto se ha acreditado que en la empresa existe un sistema de retribución variable, pactado convencionalmente, que pivota sobre objetivos de la compañía, así como sobre objetivos individuales. La fijación anual de ambos objetivos corresponde a la empresa demandada, porque así lo quisieron los negociadores del convenio, correspondiéndole también determinar el peso que corresponda a cada uno de esos objetivos, puesto que el convenio no hace reserva alguna al respecto de la que pudiera deducirse que la determinación de los pesos pudiera ser objeto de negociación. Por consiguiente, cuando la retribución variable se asocia, como aquí, al trabajo realizado y también a los resultados de la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.3 del ET, en relación con el artículo 25 del convenio, que otorga a la empleadora la potestad de fijar anualmente dichos objetivos con la finalidad de orientar el desempeño profesional del conjunto de la organización hacia las prioridades de la empresa, no hay razón para que, atendiendo a las circunstancias concurrentes en el mercado y al propio comportamiento de la plantilla en años precedentes, la empresa no pueda modificar los pesos que se otorga a cada uno de los objetivos. Es más, se ha acreditado cumplidamente que el régimen de las retribuciones variables 2010-2016 pivotó esencialmente sobre objetivos colectivos, con determinada incidencia en la valoración del desempeño, sin que conste acreditado que la priorización de aquellos haya causado quebranto a las retribuciones variables de los trabajadores en dicho periodo. Conviene subrayar, en todo caso, que la reducción del peso de los objetivos individuales en 2019 no comporta, como mantiene la sentencia recurrida, que se restrinja, de forma bien relevante, la incidencia de la propia actividad del trabajador en su consecución, puesto que, si se quieren alcanzar los objetivos de grupo (nivel 1), será preciso que las unidades de gestión (nivel 2) sean eficientes, lo que solo será viable si los trabajadores, encuadrados en las mismas, cumplen eficazmente, además de sus objetivos individuales, las actividades colaborativas y las labores de equipo, que posibiliten el cumplimiento de los objetivos de la unidad de gestión, cuyo buen rodaje asegurará la consecución de los objetivos de la empresa. Se trata, en suma, de promocionar un modelo de funcionamiento empresarial que prima, en este caso, el funcionamiento colectivo (niveles 1 y 2) por encima del rendimiento individual (nivel 3), lo que constituye, en principio, una elección organizativa legítima. Cuestión distinta, claro está, es que los objetivos de grupo o de unidad de gestión no pudieran conseguirse o fueran inalcanzables por los trabajadores, o que se hayan fijado de modo irrazonable, inidóneo, arbitrario, desproporcionado o con vulneración de la dignidad o de los derechos fundamentales de los afectados.

(STS, Sala de lo Social, de 11 de junio de 2020, rec. núm. 168/2019)

Empresas multiservicios sin convenio propio. El convenio aplicable se determinará en función de la clase de trabajo prestado en la empresa cliente con independencia del que se aplique en esta





Empresas multiservicios. Seruni3n, SA. Convenio colectivo aplicable. Empresa adjudicataria de servicios de alimentaci3n, comedor y cafetería en dos residencias de ancianos.

La empresa tiene como objeto social diversas actividades entre las que se comprenden, segun sus estatutos sociales, la prestaci3n de servicios de hostelería y alimentaci3n a entidades p3blicas y privadas y el cuidado, promoci3n y asistencia a personas de la tercera edad, sin que en ningun momento conste cual sea la actividad preponderante de la empresa, aunque sí que la única actividad desempeñada en las residencias controvertidas es la de alimentaci3n y comedor. De cuanto antecede resulta claro que no estamos ante un supuesto de empresa multiservicio que tenga adjudicada en la empresa cliente la realizaci3n de diversos servicios que, materialmente, podrían incluirse en convenios distintos. En el supuesto presente, la empresa multiservicio solo tiene contratada una actividad en la empresa cliente que, materialmente, solo está regida por un mismo convenio colectivo, por lo que aquí la disyuntiva no es decidir entre convenio de la actividad desarrollada por el trabajador o convenio de la actividad preponderante que desempeña la empresa multiservicio. En este caso, la disyuntiva es entre el convenio sectorial que rige la actividad que realizan los trabajadores o el convenio sectorial de aplicaci3n en la empresa cliente. Ante la ausencia de un convenio colectivo propio de la empresa multiservicio demandada, las relaciones laborales quedarán reguladas por el convenio colectivo sectorial cuyo ámbito funcional comprenda la actividad que llevan a cabo los trabajadores en el marco de la contrata. Al hacerse de esta forma, las condiciones laborales de los trabajadores que prestan servicios en los centros a que se refiere el presente conflicto se determinarán en funci3n de la clase de trabajo prestado, que es el parámetro más adecuado y objetivo frente al alternativo de la actividad preponderante de la empresa multiservicio en su conjunto, que, por un lado, no se conoce, y, por otro, aunque fuese conocido y otro diferente, nada tendría que ver con la actividad realmente desempeñada por los trabajadores. En consecuencia, el criterio que debe aplicarse para establecer el convenio de aplicaci3n es el de la real y verdadera actividad ejercida por los trabajadores en relaci3n con la prestaci3n de servicios por la empresa multiservicio a la empresa cliente. Más aún, en un caso como el presente, en el que la actividad que presta la demandada en el ámbito del conflicto es una sola. Con esta soluci3n se atiende a lo que dispone el convenio de referencia que está pensado, precisamente, para situaciones como la que contemplamos y, además, no se afecta a la competencia en el mercado de trabajo, pues se establece una misma regulaci3n unitaria a todos los trabajadores que realizan el mismo trabajo, con independencia de la configuraci3n jurídica del sujeto empleador, esto es, de si se trata de una empresa especializada en la prestaci3n de un solo servicio o una empresa multiservicio. Lo anterior implica que los trabajadores afectados se regirán por el convenio sectorial que corresponda a la actividad subcontratada, en concreto por el estatal de restauraci3n colectiva.

(STS, Sala de lo Social, de 11 de junio de 2020, rec. núm. 9/2019)

Las complicaciones y lesiones sufridas por la mujer durante el parto deben considerarse accidente no laboral y no enfermedad común

Determinaci3n de la contingencia. Incapacidad permanente absoluta como consecuencia de complicaciones y lesiones sufridas durante el parto (desgarro obstétrico de grado IV).

En el caso analizado concurrió un elemento súbito y violento que aconsejó recurrir a determinadas maniobras que acabaron produciendo las lesiones mencionadas. La discrepancia radica en determinar si lo ocurrido durante el parto fue o no una acci3n «externa», concepto que es difícil de precisar con exactitud. No obstante, lo sucedido encaja mal con el concepto de enfermedad, que supone «un deterioro psicofísico desarrollado de forma paulatina, que no obedece a una acci3n súbita y violenta», siendo esto último lo que se corresponde, precisamente, con el concepto de accidente. Lo ocurrido en el parto de la recurrente no fue un deterioro desarrollado de forma paulatina, sino que se asemeja más





a la acción súbita y violenta inherente al concepto de accidente. También es importante tener en cuenta que el embarazo y el parto no son, en sí mismos, ninguna enfermedad. Tampoco el parto puede asimilarse fácilmente a cualquier otra intervención hospitalaria. Estas intervenciones se encaminan a poner remedio a una amenaza, ya verificada o potencial, a la salud que no se puede identificar ni asimilar por completo a un embarazo y a un parto, que son procesos naturales no patológicos. Teniendo en cuenta que el embarazo es un elemento diferencial que incide de forma exclusiva sobre las mujeres y que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico, debe razonarse que lo sucedido en el parto de la recurrente difícilmente encaja en el concepto de enfermedad, ajustándose con mayor naturalidad al concepto de accidente. Por si la expresión de acción «externa» pudiera generar alguna duda, como lo ocurrido a la recurrente en el parto solo le pudo suceder por su condición de mujer, la perspectiva de género proclamada por el artículo 4 de la Ley orgánica 3/2007 refuerza la interpretación de que el hecho debe considerarse accidente no laboral y no enfermedad común, pues solo las mujeres pueden encontrarse en una situación que no tiene parangón con ningún otro tipo de circunstancia en que la se acuda a la atención sanitaria.

(STS, Sala de lo Social, de 2 de julio de 2020, rec. núm. 201/2018)

Los padres pueden disfrutar acumuladamente el permiso de lactancia aunque las madres tengan suspendidos sus contratos por maternidad. Marco normativo anterior al Real Decreto-Ley 6/2019

CLH. Permiso acumulado de lactancia. Determinación del momento a partir del cual pueden disfrutarlo los trabajadores varones. Práctica empresarial consistente en no permitir la solicitud del permiso hasta que no han transcurrido las 16 semanas del permiso por maternidad, impidiendo que los trabajadores varones puedan acogerse a tal posibilidad al finalizar su baja por paternidad. Marco normativo anterior al Real Decreto-Ley 6/2019.

Estamos ante un permiso retribuido que implica la efectiva prestación de servicios y que supone que el contrato de trabajo no se encuentra suspendido. El derecho al disfrute del permiso no se halla en modo alguno condicionado a que la persona trabajadora haya estado en situación de suspensión del contrato de trabajo por razón de la circunstancia relacionada con el nacimiento del mismo lactante. Los requisitos para que el derecho nazca se ciñen a: a) la edad del menor (menor de 9 meses, según el mínimo legal, y de 1 año en la mejora que introduce el convenio), la cual determina, por consiguiente, la fecha final de la posibilidad de ejercicio del derecho; y b) el vínculo entre la persona trabajadora y el lactante, el cual, con independencia del sexo de la primera, se concreta en filiación –natural (nacimiento) o adoptiva–, la guarda con fines de adopción y el acogimiento. Por consiguiente, cumplidos tales requisitos, no puede justificarse la pretensión de la empresa de que, además, de tratarse de un trabajador varón, el disfrute del derecho se posponga hasta la fecha en que se haya completado el periodo de suspensión de 16 semanas, pues con ello se introduce una condición no prevista por la norma legal que, además, acorta indudablemente el periodo de disfrute del permiso al retrasar su inicio. A la razón expuesta cabe añadir la de la inconsistencia del parámetro elegido para determinar ese momento de inicio. Es cierto que el periodo de suspensión del contrato de trabajo por parto es de 16 semanas, pero ello no determina en modo alguno una fecha estandarizada e igual para todos los supuestos. En primer lugar, cabe que la trabajadora que dé a luz haya iniciado la baja antes del parto, generándose así una multiplicidad de posibles fechas de finalización de la misma y, en consecuencia, alterándose caso por caso el periodo de duración que también tendría el permiso por lactancia para el trabajador varón, puesto que es la edad del menor la que determina el final de su derecho, mientras que la de inicio estaría al albur de aquella circunstancia propia de la baja por parto. Sucede, además, que, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. Ello redundará aún más en la incoherencia puesta de manifiesto



► respecto de la exigencia de que no se dé inicio al derecho a la acumulación de la reducción por lactancia, dado que, de nuevo, la regulación de las citadas 16 semanas evidencia gran multiplicidad de situaciones. El permiso de lactancia controvertido implica la ausencia del trabajo para satisfacer obligaciones familiares que competen a los progenitores con independencia del sexo y no puede ser compensado, limitado, condicionado o reducido por la protección que el ordenamiento jurídico dispensa a la maternidad. Precisamente, para cumplir con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, la utilización de las medidas de corresponsabilidad debe hacerse facilitando que los hombres hagan uso de los derechos de conciliación de la vida familiar y, por ello, el retraso en el inicio del ejercicio del permiso que postula la empresa resulta lesivo para la efectividad del derecho constitucional.

(STS, Sala de lo Social, de 10 de marzo de 2020, rec. núm. 221/2018)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–

Gestión recaudatoria y alcance de las prestaciones: la Sala de Conflictos del TS no zanja la cuestión competencial

Delimitación de competencias entre el orden social y el contencioso-administrativo. Diferencias de cotización. Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Extinción del contrato estando de baja el trabajador. Reconocimiento posterior en sentencia de que la incapacidad temporal derivaba de accidente de trabajo. Reclamación a la mutua con la que se tenía concertada la cobertura del abono de las diferencias de cotización entre lo aportado por contingencias comunes y lo que correspondería por la nueva calificación como derivada de contingencias profesionales.

La gestión recaudatoria comprende no solo las controversias sobre recaudación en sentido estricto, sino todas aquellas que tienen por objeto la declaración de la obligación de cotizar o la determinación del importe y alcance de las cotizaciones (STS, Sala 4.^a, de 18 de octubre de 2004, rec. núm. 269/2003), sin que el hecho de que no exista un acto administrativo previo de liquidación contra el que se dirige la impugnación altere esa regla de competencia cuando la reclamación se dirige frente al empresario para que este proceda al abono de las cotizaciones que se estimen procedentes (STS de 9 de diciembre de 2010, rec. núm. 201/2009). Y siendo dicha cuestión la que precisamente conforma la pretensión objeto de la demanda planteada por el ahora recurrente (que se establezca la obligación de cotizar de la mutua), se impone necesariamente resolver en el sentido de que la competencia para conocer de la misma corresponde al orden contencioso-administrativo de la jurisdicción y no al orden social, lo que implica la necesaria declaración de incompetencia de jurisdicción. **Voto particular.** Constituye jurisprudencia de la sala que, en forma general, cuando el objeto de la pretensión actora versa sobre prestaciones de Seguridad Social, su conocimiento corresponde al orden social de la jurisdicción, dado que el criterio delimitador competencial con el orden contencioso-administrativo viene determinado por la circunstancia de que la cuestión debatida pueda tener incidencia en materias relacionadas con el derecho al percibo de las prestaciones de la Seguridad Social. Y es indudable que la variación en más o menos del periodo de alta y su cotización puede tener incidencia directa sobre el periodo de carencia o sobre la cuantía de la prestación. En definitiva, lo que se pide en la demanda de autos es el reconocimiento de una actividad laboral a efectos de su cómputo en unas prestaciones presentes y futuras, y no cabe duda de que tal pretensión tiene adecuado encaje en la materia de Seguridad Social, a que se refiere el artículo 2 b) de la LRJS, en cuyo ámbito cabe incluir cuantas cuestiones puedan plantearse y tengan incidencia directa o indirecta sobre el reconocimiento y cuantía de las prestaciones.

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 1 de octubre de 2019, rec. núm. 1507/2019)