

SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 1 al 15 de septiembre de 2024)

- Tribunal Supremo
- Audiencia Nacional
- Tribunales Superiores de Justicia

TRIBUNAL SUPREMO -GUÍA-

Ante hechos análogos, un despido objetivo no puede ser declarado procedente y otro improcedente por el mismo TSJ sin que este cite la sentencia anterior ni razone el cambio de criterio

Despido por causas objetivas. Residencia de ancianos. Cese que es calificado como procedente por el juzgado de lo social e improcedente por el TSJ. Empresa que aporta como sentencia contradictoria una dictada por el mismo TSJ ante un caso sustancialmente igual en el que confirma la procedencia.

En el caso analizado, la sentencia recurrida no se refiere en ningún momento a la sentencia de contraste, dictada por la misma sala, ni por qué se separa de ella respecto de un despido objetivo realizado en la misma empresa, que se basa en las mismas causas económicas y productivas y que se comunica y tiene efectos con 4 días de diferencia. No se compadece con el principio de igualdad en la aplicación de la ley que un mismo órgano judicial resuelva supuestos sustancialmente idénticos de forma diversa sin que aquel órgano ofrezca la fundamentación del cambio de criterio. El reproche fundamental que cabe dirigir a la sentencia recurrida es la ausencia de todo razonamiento de por qué, ante recursos de suplicación sustancialmente similares que solo cuestionaban si se daban las circunstancias del artículo 52 c) del ET, y frente a lo que había entendido la misma sala 1 mes antes, en esta ocasión examina la conexión de funcionalidad y la existencia de proporcionalidad. No debe rechazarse de plano y en todo caso que la sentencia recurrida pueda realizar dicho examen. Lo que sí debe afirmarse es que, por razones de igualdad en aplicación de la ley, una misma sala de suplicación debe actuar de forma homogénea ante unos despidos objetivos realizados con solo 4 días de diferencia por la misma empresa en los que se alegaban las mismas causas económicas y productivas. En los que las sentencias de instancia, dictadas por el mismo juzgado de lo social y con los mismos hechos probados, calificaron de procedentes los dos despidos. Y en los que, en fin, los recursos de suplicación se limitaban a alegar que no se daban las circunstancias del artículo 52 c) del ET. En un supuesto de estas características, es particularmente exigible que la posterior sentencia explicité las razones por las que se separa de lo resuelto con anterioridad por la misma sala respecto de la necesidad de examinar la conexión de funcionalidad y la existencia de proporcionalidad. Como no es en principio razonable que, en unos supuestos tan iguales como los descritos, un despido sea calificado de procedente y otro de improcedente por la misma sala de suplicación, es especialmente exigible que la posterior sentencia explique por qué debe hacer algo que la anterior sentencia había rechazado hacer. Una vez indubitadamente acreditada la concurrencia de la causa alegada, no hay en los hechos probados del presente supuesto dato alguno que permita concluir que el despido objetivo realizado carece de racionalidad y de toda proporcionalidad. Se estima el recurso interpuesto por la empresa.

(STS, Sala de lo Social, de 30 de mayo de 2024, rec. núm. 1449/2023)

Trienios: el tiempo trabajado en un centro hospitalario de gestión privada también puede computar como servicio previo a la Administración si la naturaleza del servicio sanitario es pública

Tiempo de trabajo. Servicios previos a la Administración pública. Trienios. Reconocimiento de servicios prestados en una empresa adjudicataria del servicio público sanitario a través de la fórmula de concesión administrativa. Enfermera



◀ en régimen de personal estatutario temporal que pretende el reconocimiento de servicios previos a la Administración pública. Pretensión de abono de diferencias retributivas derivadas de tal reconocimiento. Hospital Universitario de Vinalopó.

Es verdad que la Ley 70/1978, reguladora de los servicios previos a la Administración pública, que puede tomarse en consideración cuando se accede a una relación funcional o estatutaria, se refiere solo a los servicios prestados a la Administración del Estado, la Administración local, la Administración institucional, la Seguridad Social y la Administración de Justicia; y desde luego no menciona entidades cuya forma jurídica, tal como ocurre en el presente caso, es de derecho privado. Ahora bien, no es menos claro que nuestras Sentencias núm. 88/2020 y núm. 168/2020, en aplicación del mismo artículo 1 de la Ley 70/1978 que aquí se discute, llegaron a la conclusión de que el tiempo trabajado en centros hospitalarios que mantienen una conexión relevante con el servicio público sanitario es computable a efectos del mencionado precepto legal. Y si estar acreditado para impartir la formación de MIR (a pesar de ser una entidad de derecho privado) o ser un consorcio sanitario público (en el que hay participación privada) constituyen una conexión relevante con el servicio público sanitario, no hay ninguna razón para negársela a una entidad mercantil que es titular de una concesión administrativa significativamente denominada «Atención sanitaria pública integral del Departamento de Salud de Elche-Crevillente-Aspe». No es ocioso observar que lo determinante en esta clase de supuestos, tal como se desprende de las sentencias referidas, no es tanto la naturaleza (pública o privada) de la entidad gestora del centro hospitalario —algo que, sin duda, puede ser relevante a otros efectos— como la naturaleza pública del servicio sanitario prestado a los usuarios. Y esta última es incuestionable en el caso del Hospital Universitario del Vinalopó. Téngase en cuenta, por lo demás, que la delimitación de lo que ha de entenderse por Administración pública experimenta ciertas variaciones de unas leyes administrativas a otras. Así, la Ley de la jurisdicción contencioso-administrativa, la Ley de contratos del sector público o la Ley general presupuestaria no coinciden exactamente en este extremo con las que invoca el recurrente (Ley 39/2015 y Ley 40/2015). Así, el tiempo trabajado para una empresa adjudicataria del servicio público sanitario puede ser tenido en cuenta a efectos del reconocimiento de servicios previos a la Administración pública, regulado en el artículo 1 de la Ley 70/1978.

(STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 10 de julio de 2024, rec. núm. 4476/2023)

No vulnera el derecho de huelga el acuerdo interprofesional de resolución extrajudicial de conflictos colectivos que exige con carácter previo el requisito de mediación

Vulneración del derecho de huelga. Acuerdo interprofesional (Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía) que exige el requisito de mediación previo a la convocatoria de huelga.

La instauración de un requisito previo al ejercicio del derecho (mediación) no es un elemento extraño en el ordenamiento laboral —junto a figuras como la conciliación o la reclamación previa— y cuyo seguimiento solo facilita la negociación, no imponiendo la obligación de alcanzar un acuerdo, ni mostrándose, por otra parte, como un mecanismo desproporcionado en su finalidad de resolución del conflicto. La voluntariedad en la mediación que contiene el artículo 4 del Convenio número 98 de la OIT no resulta quebrantada por mor de la mediación obligatoria que regula el acuerdo, toda vez que la misma ha sido voluntaria en cuanto a su establecimiento, pues es fruto precisamente de un acuerdo de la Comisión de Seguimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), la cual está integrada por representantes de cada una de las partes firmantes del acuerdo: «cuatro por parte de la Confederación de Empresarios de Andalucía, dos por parte de la Unión General de Trabajadores de Andalucía y dos por parte de Comisiones Obreras de Andalucía, así como por cuatro miembros de la Administración de la Junta de Andalucía». Por lo tanto, fue de la negociación y concierto voluntario de las organizaciones más representativas, así como de la Administración autonómica, de donde voluntariamente surgió el tan citado acuerdo. Esta medida tampoco conculca nuestro ordenamiento constitucional, dado que como declaró el Tribunal Constitucional en [Sentencia 11/1981, de 25 de abril](#): «El ejercicio del derecho de huelga puede quedar sometido en virtud de la ley a procedimientos o a algún tipo de formalismos o de formalidades, porque el artículo 53 de la CE permite que el legislador regule las "condiciones de ejercicio" de los derechos



fundamentales. Más es preciso que el procedimiento y los formalismos no sean arbitrarios, tengan por objeto proteger otros bienes e intereses constitucionalmente protegidos y que no sean tan rígidos o difíciles de cumplir que en la práctica hagan imposible el ejercicio del derecho». Por tanto, el requisito de mediación previa obligatorio, como producto de la expresión de las voluntades de las representaciones de trabajadores y empresarios, libremente adoptada en virtud de su autonomía y en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 83.3 del ET, se ajusta a derecho y presenta eficacia *erga omnes*, al poseer aquel la naturaleza de un convenio colectivo estatutario, no limitando el contenido esencial del derecho de huelga.

(STS, Sala de lo Social, de 9 de julio de 2024, rec. núm. 182/2022)

RETA. Cálculo de la base reguladora de una segunda pensión de incapacidad permanente absoluta. No procede la integración de lagunas ni la aplicación de la doctrina del paréntesis

RETA. Incapacidad permanente absoluta derivada de enfermedad común. Solicitud de aplicación de la teoría del paréntesis respecto al periodo en que se ha percibido una anterior pensión de incapacidad permanente absoluta —finalizada— durante el cual no se ha cotizado.

El hecho de que a los trabajadores autónomos, a la hora de calcular la base reguladora de la prestación de incapacidad permanente, no se les aplique el artículo 197.4 de la LGSS, disposición que permite la integración de lagunas con la base mínima respecto del tiempo en que no hubiese existido obligación de cotizar, no implica una exclusión normativa a la que deba hacerse frente mediante la aplicación de la doctrina del paréntesis (ceñida a los periodos sin obligación de cotizar durante la situación de invalidez provisional), y ello aunque durante la percepción de la primera pensión de incapacidad la doctrina jurisprudencial considerara que la pensión era compatible con el trabajo por cuenta ajena. No se puede hacer de mejor derecho a los trabajadores del RETA que a los trabajadores del RGSS, lo que sucedería si los trabajadores por cuenta ajena integrasen esos vacíos con las bases mínimas mientras que, respecto de los trabajadores autónomos, en virtud de la doctrina del paréntesis, esos periodos se considerasen «neutros» y se computasen las cotizaciones de un periodo anterior a los 8 años previos al hecho causante. Bastaría con que alguna o algunas de esas cotizaciones anteriores fuera superior a las cotizaciones mínimas, para que estos trabajadores del RETA percibiesen pensiones superiores a las que hubieran percibido si hubieran sido trabajadores del RGSS y se les hubieran aplicado las bases mínimas.

(STS, Sala de lo Social, de 16 de julio de 2024, rec. núm. 3983/2021)

Competencia de la TGSS para determinar la disconformidad a derecho de un descuelgue salarial: liquidación por diferencias de cotización sin acudir a un procedimiento de oficio que valide (o no) el descuelgue

Delimitación de competencias entre el orden social y el contencioso-administrativo. Liquidación por diferencias de cotización. Eficacia *erga omnes* de los convenios colectivos y de los pactos de inaplicación —cláusulas de descuelgue salarial—. Imposición de unos derechos económicos inferiores a los debidos con carácter retroactivo. Implantación de un convenio colectivo de empresa con efectos retroactivos, contraviniendo los términos favorables del convenio provincial. Se cuestiona la falta de interposición, previa a la liquidación, de una demanda de oficio por la Inspección de Trabajo frente al convenio colectivo de empresa, alegándose que sin la nulidad de ese convenio y del acuerdo de descuelgue no es posible dictar los actos de liquidación, debiendo desplazarse el conocimiento de la controversia jurídica al orden social.

Discute la empresa la competencia de la Administración para determinar la disconformidad a derecho de un acuerdo de descuelgue y del convenio de empresa y para actuar de forma ejecutiva reclamando las diferencias entre las cotizaciones pagadas de





conformidad con el acuerdo de descuelgue y las que corresponderían según el convenio colectivo provincial. Según entiende dicha empresa, la TGSS no estaba facultada para actuar de esa manera sin siquiera transmitir a la autoridad laboral de la comunidad autónoma la duda sobre la ilicitud del convenio ni realizar actuación alguna para imponer las sanciones que pudieran corresponder a la empresa por adoptar acuerdos contrarios a los derechos económicos de los trabajadores. Así, la cuestión de interés casacional es determinar si para dejar de tener eficacia *erga omnes* los convenios colectivos y los pactos de inaplicación del artículo 82.3 del ET es necesario que previamente se hayan calificado como ilícitos por la Administración y si es suficiente el envío de un oficio a la jurisdicción social. Tiene razón la Sala de instancia al confirmar la legalidad de la actuación de la TGSS. El artículo 148 de la LRJS no recoge como causa para una demanda de oficio la existencia de un acta de infracción por las irregularidades detectadas en un acuerdo de descuelgue del convenio provincial. Y si bien la autoridad laboral podría seguir ese cauce, según prevé el artículo 90.5 del ET, tal actuación no es preceptiva. Quiere ello decir que no está obligada la Administración de la Seguridad Social a incoar un procedimiento sancionador y a formalizar una demanda de oficio ante la jurisdicción laboral para determinar la ilicitud del acuerdo de descuelgue que habilitase a la Tesorería a practicar las liquidaciones causa del presente litigio. Esto es, la TGSS tiene competencia para practicar tales liquidaciones con la interpretación completa y precisa de la normativa social de aplicación, en la que se encuentran los convenios colectivos. No hay en definitiva ningún precepto que requiera que la TGSS debiera realizar actuaciones previas antes de efectuar una liquidación que presupone la ilicitud de un acuerdo de descuelgue o de un convenio de empresa. De acuerdo con todo lo anterior, la conformidad a derecho de las liquidaciones efectuadas por la Dirección Provincial de la TGSS depende de si el acuerdo de descuelgue respetó la normativa laboral que rige ese tipo de actuación. Y tal como ha constatado la Sala de instancia, la mercantil recurrente no ha seguido el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del ET. Según este precepto es preciso que se llegue a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET. Dicho acuerdo requiere un previo periodo de consultas en los términos del artículo 41.1 y en el que los interlocutores por parte de los trabajadores han de ser los representantes indicados en el citado artículo 82.3 del ET, párrafos segundo y quinto. Pues bien, constituye hechos probados que no se ha acreditado haber cumplido con el referido procedimiento, ya que el acuerdo se alcanzó con los trabajadores de forma individual y no con los representantes legitimados para negociar un convenio colectivo y sin que se siguiera previamente el preceptivo proceso de consultas en los términos del artículo 41.1 del ET. En definitiva, la Administración de la Seguridad Social podía liquidar actas de cotizaciones que presuponían la ilegalidad de un acuerdo de descuelgue de un convenio colectivo provincial sin necesidad de incoar un procedimiento sancionador o de que se inste una demanda de oficio ante la jurisdicción laboral. No obstante, señala la sala que para alcanzar esta conclusión ha debido efectuar una interpretación prejudicial de la normativa laboral, tanto del ET como de la LRJS, normas sobre las que no resulta procedente efectuar una declaración interpretativa con alcance general más allá del presente litigio.

(STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 9 de mayo de 2024, rec. núm. 5275/2021)

AUDIENCIA NACIONAL –GUÍA–

En el teletrabajo no cabe sustituir la compensación de gastos por tiempo de descanso retribuido

Trabajo a distancia. Teletrabajo. Compensación de gastos. Empresa que vino aplicando una política de trabajo flexible tras la pandemia por COVID-19 hasta que, previo requerimiento por la Inspección de Trabajo, procedió a la apertura de un periodo negociador para instaurar las bases de un sistema de trabajo a distancia que finalizó sin acuerdo. Posterior suscripción individual de acuerdos por los que se sustituye la compensación económica prevista legal y colectivamente por tiempo de descanso retribuido (2 días de libre disposición al año).

La asunción por el empresario de los gastos generados por el trabajo a distancia, conforme a lo establecido en el artículo 7 b) de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, tiene carácter imperativo, no pudiendo validarse el mecanismo compensatorio de los





gastos en la cuantía dineraria establecida en el convenio colectivo de aplicación por los días de libre disposición de que disponen los trabajadores. Y ello, por cuanto tratándose de un contrato de adhesión, no puede desvirtuar la obligación legal de obvia compensación económica, no en descansos, de los gastos de trabajar a distancia, ni la obligación convencional que fija el precio de dicha compensación en 17 euros mensuales, máximo cuando en el artículo 41 del convenio colectivo se determina con claridad que la compensación por gastos no podrá ser objeto de compensación ni absorción por ningún otro concepto.

(SAN, Sala de lo Social, de 3 de junio de 2024, núm. 62/2024)

Permiso retribuido de hasta 35 horas al año reconocido por convenio para asistencia a consultas médicas. No puede denegarse cuando se acude al dentista u odontólogo

Permisos retribuidos. Sector de *contact center*. Reconocimiento por convenio colectivo a los trabajadores de 35 horas retribuidas al año para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social y/o médicos privados, tanto propias como para acompañar a personas a su cargo. Solicitud de que se incluya la asistencia a dentistas y odontólogos.

Aunque la odontología es una profesión sanitaria titulada diferente de la de medicina, la atención a la salud bucodental se encuentra incluida dentro del catálogo de prestaciones del Sistema Nacional de Salud, pudiendo ser prestada tanto por los médicos estomatólogos como por los odontólogos, siendo las consecuencias del citado tratamiento idénticas. Si bien en la actualidad las profesiones de médico y de odontólogo disponen de normativa de acceso y contenidos docentes diferenciados, existe la posibilidad real de que los tratamientos médicos de salud bucodental sean prestados por médicos estomatólogos en los mismos términos y condiciones que los odontólogos. Y, siendo ello así y no cuestionándose por la empresa que proceda el permiso en caso de asistencia a un estomatólogo, no cabe realizar una interpretación restrictiva que limite el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar del permiso retribuido de 35 horas anuales cuando acudan a las consultas de dentista-odontólogo-estomatólogo, de la Seguridad Social y/o médico privado, así como para el acompañamiento de las personas trabajadoras a los descendientes menores de 18 años, a los ascendientes mayores de 65 años y a las personas dependientes a cargo. La realidad social del tiempo en el que ha de ser aplicada la norma y la finalidad última del permiso reconocido (que incluye el acompañamiento de menores de edad, ascendientes mayores de 65 años y otras personas dependientes) imponen tal conclusión.

(SAN, Sala de lo Social, de 22 de julio de 2024, núm. 96/2024)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–

Promoción profesional. El trabajador no tiene derecho a permiso retribuido para acudir a exámenes de ofertas de empleo público si no está previsto en el convenio de aplicación

Permisos retribuidos. Convenio colectivo de intervención social. Tiempo destinado a la realización de exámenes de ofertas de empleo público (OEP).

En el caso analizado, no nos encontramos ante una licencia por estudios de título oficial, sino que estamos simple y llanamente ante la presentación a oposiciones públicas, cuya licencia de formación no se corrobora con decisiones personales del trabajador para promocionar, readaptar o resituarse en el ámbito de la empresa para la que trabaja, sino que estamos más bien ante la superación de pruebas en relación con ofertas de puestos de trabajo, generalmente de la Administración pública y, por lo tanto, de terceros ajenos a la propia compañía. No estamos ante el disfrute de un permiso de trabajo para concurrir a exámenes ordinarios o genéricos que conforman una regularidad de estudios para la obtención de un título académico o profesional, sino más





bien ante pruebas de oposiciones públicas que requerirían una interpretación extensiva y favorable para la efectividad de su conformación o calificación retribuida, más allá de la literalidad de asistencia a exámenes de titulaciones oficiales. Por ello debe considerarse que las licencias retribuidas que vienen reguladas en el convenio colectivo de aplicación no recogen específicamente la realización de exámenes que se refieran a ofertas de empleo público, y por ello la mejora de esos derechos básicos referenciados al artículo 23 del ET no contiene una ampliación expresa y tajante que exija la retribución en el permiso para acudir a las OEP. Entender lo contrario y admitir la preparación y presentación de pruebas de oposiciones públicas distintas o diferenciadas de las posibles en la empresa, y reconducidas a cualesquiera Administraciones públicas o terceros, supondría desdeñar la literalidad de exigencia de permisos retribuidos para acudir a exámenes de títulos académicos o profesionales, considerando proposiciones que solo genéricamente conformarían un derecho de promoción profesional, pero que no se contienen en el interés específico de la empresa codemandada. Por cuanto si fueran pruebas de oposiciones para dicha empresa, o su sector de intervención social, podría aceptarse tal exigencia y calificación de permiso retribuido, pero siendo ofertas de empleo público genéricas para Administraciones públicas indeterminadas, y distintas de la codemandada o su sector, esta sala no puede realizar una interpretación amplia, extensiva y analógica que vierta un derecho de permiso retribuido a proposiciones mejoradas que no se contienen en la normativa básica ni en la mejora de convenio colectivo.

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 12 de diciembre de 2023, rec. núm. 1972/2023)

La empresa puede retractarse de un despido durante el periodo de preaviso

Despido disciplinario. Retracción empresarial en periodo de preaviso. Pretendida ruptura del vínculo laboral. Empresa que dirige comunicación escrita el 31 de julio de 2023 y efectos del siguiente 24 de agosto del mismo año que, sin embargo, se retracta del despido notificado el día 22 de agosto, habiendo instado la trabajadora conciliación previa por despido y cantidad el día 17, esto es, antes de esperar a la finalización del plazo de preaviso para la extinción definitiva de la relación laboral, encontrándose dicha trabajadora disfrutando de sus vacaciones.

El empresario puede válidamente retractarse de la rescisión del contrato que preavisó, mientras la prestación de servicios continúa y el contrato sigue vigente. Mientras el despido no se hace efectivo, momento en el que se extingue y su rehabilitación requiere la voluntad de las dos partes y no de una sola, cabe concluir que la retractación empresarial producida antes de que llegue ese momento es válida y produce como efecto principal el de que el contrato no llegue a extinguirse. En apoyo de esta solución puede decirse que el preaviso es simplemente el anuncio previo de que próximamente se va a rescindir el contrato, pero se trata solo de una advertencia que se hace por exigencia de la ley para prevenir al otro de algo que se realizará. El contrato no se extingue, por ende, ese día, sino aquel en el que se decide el cese y se liquida, conforme al artículo 49.2 del ET. Se estima la excepción de falta de acción dado que la trabajadora ejerció la misma cuando la relación laboral se encontraba vigente y con anterioridad a la fecha de un despido (24 de agosto) que nunca se produjo.

(STSJ de Castilla y León/Valladolid, Sala de lo Social, de 20 de mayo de 2024, rec. núm. 1001/2024)

Empleadas de hogar. El cese involuntario antes del Real Decreto 16/2022 con inscripción como demandante de empleo es situación asimilada al alta a efectos de acceder a una incapacidad permanente total para la profesión habitual

Empleadas de hogar que han cesado en su trabajo de forma involuntaria. Acceso a la situación incapacidad permanente total para la profesión habitual. Requisito de alta asimilada.

Considerándose como situación asimilada al alta la situación legal de desempleo, total y subsidiado, y la de paro involuntario una vez agotada la prestación, contributiva o asistencial, siempre que en tal situación se mantenga la inscripción como desempleado





en la oficina de empleo, no puede colocarse a las empleadas de hogar, un sector casi totalmente feminizado, en una situación desigual con respecto a otros trabajadores por el hecho de que no se les haya dado la posibilidad legal de cotizar por desempleo. Por tanto, la situación de desempleo de las empleadas de hogar, que no provenga de baja voluntaria, es situación asimilada al alta, siempre que vaya acompañada de la inscripción como demandante de empleo. Y ello, aunque el Real Decreto 16/2022, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, haya entrado en vigor después de producirse el hecho causante que nos ocupa, ya que lo contrario supondría colocar a la trabajadora en una situación discriminatoria indirecta, por razón de sexo, que no ampara ni la Directiva 79/7/CEE ni el artículo 14 de la CE.

[\(STSJ de Canarias/Tenerife, Sala de lo Social, de 20 de marzo de 2024, rec. núm. 1144/2022\)](#)

Prestación en favor de familiares. Requisitos. ¿Quiénes están obligados a prestarse alimentos?

Prestación en favor de familiares. Beneficiarios. Requisito de que no queden familiares con posibilidad y obligación de prestar alimentos.

Únicamente están obligados a prestarse alimentos los cónyuges, ascendientes y descendientes, pues los hermanos solo se deben los auxilios necesarios para la vida, razón por la cual estos quedan excluidos de la obligación de prestar alimentos a los efectos de excluir del derecho al subsidio o prestación. Además, hay que tener en cuenta que la legislación no exige que los familiares con obligación de prestar alimentos formen con la solicitante una unidad de convivencia. La unidad de convivencia se tiene en cuenta a efectos de límite de recursos en las prestaciones no contributivas, pero no en la prestación a favor de familiares, en donde a lo que hay que atender es que no existan, con independencia de dónde residan, familiares con obligación de prestar alimentos. Así, es indiferente si el hijo de la solicitante tiene o no su propia unidad de convivencia, lo que tiene que acreditar la actora es que no percibe unos ingresos superiores al salario mínimo interprofesional, o que los que percibe no le permiten garantizar al alimentista una percepción no inferior a dicho salario.

[\(STSJ de Canarias/Tenerife, Sala de lo Social, de 13 de marzo de 2024, rec. núm. 1166/2022\)](#)