



## SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 16 al 30 de septiembre de 2022)

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- Tribunal Supremo
- Tribunales Superiores de Justicia

### TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA -GUÍA-

#### Las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas pueden reclamarse extemporáneamente, más allá del plazo de prescripción, si el empresario no ha informado e incitado al trabajador a su disfrute

Vacaciones anuales retribuidas. Compensación financiera por las vacaciones no disfrutadas tras la extinción de la relación laboral. Plazo de prescripción de 3 años contemplado en la normativa nacional. Inicio del cómputo. Información adecuada al trabajador. Pretensión de reconocimiento de 101 días de vacaciones anuales acumulados entre los años 2013 y 2017. Consideración por el órgano jurisdiccional remitente de que la empresa no posibilitó al trabajador disfrutar efectivamente de sus vacaciones anuales retribuidas en el momento oportuno. Alegación empresarial de que la prescripción comenzó a correr al finalizar el año de devengo de las vacaciones.

El artículo 7 de la Directiva 2003/88 refleja y precisa el derecho fundamental a un periodo anual de vacaciones retribuidas, consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, a la cual, a su vez, el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea reconoce el mismo valor jurídico que a los tratados. Es pacífico que solo pueden introducirse limitaciones a los derechos fundamentales consagrados por la Carta respetando los estrictos requisitos establecidos en el artículo 52.1 de esta, a saber, que tales limitaciones sean establecidas por ley, que respeten el contenido esencial de dicho derecho y que, dentro del respeto del principio de proporcionalidad, sean necesarias y respondan efectivamente a objetivos de interés general reconocidos por la Unión Europea. En el presente caso, el empresario no posibilitó al trabajador ejercer su derecho a vacaciones anuales de forma efectiva. Dado que el trabajador es la parte débil de la relación laboral, el cometido de velar por el ejercicio efectivo del derecho a vacaciones anuales retribuidas no debería recaer por completo sobre el trabajador, mientras que el empresario tendría la posibilidad de liberarse de cumplir sus propias obligaciones alegando que el trabajador no ha presentado una solicitud de vacaciones anuales retribuidas. La pérdida del derecho a vacaciones al finalizar un periodo de devengo o un periodo de aplazamiento solo puede producirse si el trabajador afectado ha tenido la posibilidad efectiva de ejercer oportunamente ese derecho. Dado que la excepción de prescripción no se plantea de oficio, no puede admitirse, so pretexto de garantizar la seguridad jurídica, que el empresario pueda invocar su propio incumplimiento, a saber, no haber posibilitado al trabajador ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas de manera efectiva, para beneficiarse de ello en el marco de la demanda de ese trabajador fundada en ese mismo derecho, alegando su prescripción. Ello daría lugar a un enriquecimiento sin causa del empresario que sería contrario al objetivo mismo de preservar la salud del trabajador. La situación en que el trabajador reclama por vacaciones o la compensación financiera por los periodos de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas fundadas en derechos adquiridos más de 3 años antes de formular la reclamación no es comparable a aquella en la que el TJUE ha reconocido un interés legítimo del empresario en no verse expuesto al riesgo de una acumulación demasiado prolongada de periodos de inactividad laboral y a las dificultades que podrían causar para la organización del trabajo cuando la ausencia prolongada del trabajador se debe a una incapacidad laboral por enfermedad. Por tanto, en situaciones como la descrita en el litigio, corresponde al empresario protegerse de reclamaciones extemporáneas por periodos de vacaciones anuales retribuidas no disfrutados cumpliendo las obligaciones de información y de incitación que le incumben frente al trabajador, lo que tendrá por efecto garantizar la seguridad jurídica, sin que por ello se limite el derecho fundamental consagrado en el artículo 31.2 de la Carta.

(STJUE, Sala Sexta, de 22 de septiembre de 2022, asunto C-120/21)

## TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

### Despido improcedente. Cálculo de la indemnización. No es posible tomar como parámetro temporal para obtener un promedio de retribución irregular espacios en los que el contrato estaba suspendido

Despido improcedente. Cálculo de la indemnización cuando existen conceptos salariales irregulares. Determinación del periodo anual de referencia para determinar el salario regulador cuando el trabajador, con anterioridad al despido y dentro del año que precede, ha estado en ERTE por COVID.

El periodo de tiempo en el que el contrato ha estado suspendido, sin actividad y sin retribución, no puede integrar el promedio a tomar en consideración para la determinación del salario regulador del despido, cuando afecta a percepciones retributivas que, siendo computables, no son fijas. Y ello porque si las cantidades que se toman en consideración son las que se estaban percibiendo al momento del despido, como regla general, resulta que cuando estamos ante conceptos salariales regulares pero intermitentes, o irregulares, la referencia temporal es la de un año inmediato anterior a la extinción, como forma de ajustar en ese caso un promedio de lo que se ha percibido. Y ello implica que en todos esos casos se está ante referencias temporales en las que el trabajador está prestando servicios y percibiendo la remuneración. No es posible tomar como parámetro temporal para obtener un promedio de retribución irregular espacios en los que el contrato estaba suspendido, porque no se estaría actuando sobre elementos con correspondencia. Y esta situación es una más de las que la jurisprudencia de esta sala califica de especiales, en tanto que los ingresos del trabajador se han visto afectados por incidir en su desarrollo una situación de paréntesis en su prestación de servicios y percepción de la retribución. En el presente caso, las partes pretendían que el promedio de las horas extraordinarias se configurase sobre un cómputo anual, discrepando sobre qué referencia tomar en consideración. En este contexto, el juez de instancia, acogiendo el criterio de la parte actora, tomó las horas extraordinarias realizadas entre el 16 de mayo de 2019 y el 16 de abril de 2020, por ser en este momento cuando se suspende el contrato, aunque el despido se produjo el 1 de julio de 2020. En cambio, la sentencia recurrida, dejando sin efecto lo dicho en la instancia en este extremo, introdujo en el promedio de cálculo de las horas extraordinarias el tiempo de suspensión. Esto no se ajusta a la doctrina de la sala, debiendo haberse efectuado los siguientes cálculos conforme se razona a continuación. Así, en el año anterior al despido (1 de julio de 2019 a 1 de julio de 2020) se realizaron 248,42 horas extraordinarias, pero, si como hemos dicho, hay que excluir el periodo posterior a 16 de abril de 2020 por suspensión del contrato, nos quedamos con un periodo de referencia de 9 meses y medio o lo que es lo mismo 229 días de actividad en el año anterior al despido. Por tanto, esos días pueden ser en este caso los referenciales. Siendo así, las horas extras realizadas en esos 229 días alcanzaron la cifra de 7.176,85 euros; el salario fijo que se percibió en un año fue de 76.972,94 euros, lo que implica que por los 229 días se percibieron 48.292,6 euros ( $76.972,94/365 \times 229$ ). La suma del salario fijo con las horas extraordinarias supone un total de 55.469,45 euros, lo que supone un salario regulador de 242,22 euros/día.

(STS, Sala de lo Social, de 7 de julio de 2022, rec. núm. 2604/2021)

## TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–

### La empresa que valora negativamente a un antiguo trabajador ante la consulta de otra empresa que lo ha incluido en un proceso de selección puede acarrear la condena a una indemnización





Proceso de tutela de derechos fundamentales. Tutela judicial efectiva. Derecho a la igualdad. Libertad de información. Libertad de expresión. Garantía de indemnidad. Comentarios vertidos por un responsable de recursos humanos (RR. HH.) respecto de una antigua trabajadora a solicitud de diversas empresas con las cuales aquella estaba inmersa en procesos de selección. Existencia de litigios previos, ya concluidos, con la antigua empresa a raíz del ejercicio de sus derechos a la maternidad y a la reducción de jornada por dicha circunstancia. Alusión a que la trabajadora al principio empezó bien, pero nada más hacerla indefinida se quedó embarazada, que había tenido problemas con ella, conflictos judiciales, por lo que no la aconsejaba y no quería volver a verla más. Pretensión de condena a una indemnización y a la cesación de dicha conducta por haber malogrado sucesivas contrataciones.

Las declaraciones vertidas por el director de RR. HH. se excedieron del ámbito puro y simple de la libertad informativa, entrando también en el de la libertad de expresión. Ahora bien, este derecho también se ve extralimitado al identificar la maternidad con los litigios judiciales, informando una valoración de desempeño claramente negativa con base en tales circunstancias. Dicha conducta constituye una represalia, conectando la garantía de indemnidad con los derechos fundamentales de los artículos 14 y 24 de la CE. Es claro que la información iba acompañada de una carga valorativa negativa. La libertad de expresión protegería las valoraciones que pudiera haber hecho el responsable de la anterior empresa y que claramente apareciesen identificadas como tales, es decir, no puede estimarse ilícito que un responsable empresarial exprese su valoración crítica del desempeño laboral de la trabajadora, aunque ello influya en procesos de selección posteriores. Pero el ámbito propio de ese derecho queda excedido cuando por la forma en que se transmite se mezcla indebidamente la opinión sobre el desempeño con la transmisión de información y, sobre todo, cuando el producto de tal conducta viene a resultar en una intención de daño cuya causa es la reacción frente al ejercicio de un derecho fundamental. Por tanto, estamos ante una conducta vulneradora del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad, condenándose al pago de una indemnización en cuantía de 6.251 euros. **Pretensión de reconocimiento de una vulneración de los derechos fundamentales, incluyendo como tales a la indemnidad y al trabajo.** Estamos ante una demanda de tutela de derechos fundamentales de los artículos 177 a 184 de la LRJS, lo que implica una cognición limitada del órgano judicial, que debe limitarse a resolver si se ha producido la vulneración de un derecho fundamental, sin entrar en cuestiones de legalidad ordinaria. El ámbito del proceso se define por referencia al artículo 53.2 de la CE. Así, el artículo 35 de la CE queda fuera del ámbito de la tutela dispensada. Por otro lado, el pretendido en demanda «derecho fundamental a la indemnidad» no existe dentro del texto constitucional. La garantía de indemnidad es un instrumento al servicio de los derechos fundamentales, no un derecho fundamental autónomo. **Hechos probados. Medios de prueba.** Grabación y alegación en juicio por la trabajadora de la conversación mantenida entre el director de RR. HH. de su anterior empresa (demandada) y el director de RR. HH. de la empresa que requiere información para el proceso de selección, al disponer el teléfono móvil de este último de un dispositivo que realiza una grabación de la totalidad de las conversaciones telefónicas mantenidas de forma automática, siendo esta grabación la utilizada como medio de prueba en el juicio. No existe vulneración de la normativa de protección de datos. Licitud de la prueba. Doctrina general.

(STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 15 de junio de 2022, rec. núm. 442/2022)

## No es contraria a la doctrina de los actos propios la impugnación por el trabajador de un acuerdo de reconocimiento de antigüedad en un momento posterior a su firma pretendiendo una mayor

Antigüedad. Acción declarativa de reconocimiento de antigüedad. Doctrina de los actos propios. Trabajadora que de forma voluntaria pacta con la empresa incluir el derecho al reconocimiento de una antigüedad concreta en su contrato de trabajo (noviembre 2003) a partir de su novación como indefinida.





Nada impide a la trabajadora solicitar judicialmente una antigüedad anterior (mayo 2000) acorde con la realidad de los hechos. Lo contrario supondría una renuncia del trabajador a sus derechos laborales, renuncia prohibida por el artículo 3.5 del ET, que indica que son nulos e ineficaces todos aquellos acuerdos o pactos que supongan una renuncia a derechos reconocidos por disposiciones legales o convencionales. No se aprecia en la conducta de la trabajadora una actuación contra sus propios actos dado que estamos ante una acción que puede ejercitarse mientras la relación laboral está viva e, incluso, una vez extinguida si existe interés legítimo digno de tutela. Se confirma la sentencia de instancia que declara que la fecha de antigüedad de la trabajadora en la empresa es la de 1 de mayo de 2000.

(STSJ de Baleares, Sala de lo Social, de 8 de marzo de 2022, rec. núm. 471/2021)

## **Permiso por matrimonio recogido en convenio colectivo de ayuntamiento que no prevé su concesión a las parejas de hecho. Debe concederse si la ordenanza municipal posterior otorga a ambas situaciones la misma consideración jurídica y administrativa**

**Permisos retribuidos. Determinación de si una pareja de hecho ostenta el derecho a disfrutar del permiso por razón de matrimonio, como si tuviera tal carácter, cuando el convenio de aplicación (de un ayuntamiento) no lo prevé.**

En el caso analizado, hay que tener en cuenta la fecha del convenio colectivo (2001) y la de la ordenanza municipal del ayuntamiento demandado (2003) que contempla la equiparación de las parejas de hecho o uniones no matrimoniales de convivencia a los matrimonios, tanto desde el punto de vista administrativo como jurídico. El hecho de que no se recoja en el convenio de forma expresa, posiblemente por una razón de fechas, no significa que no deba concederse, no solo porque no lo prohíbe, sino porque atendiendo al mandato constitucional recogido en el artículo 39 («los poderes públicos asegurarán la protección social, económica y jurídica de la familia») la pareja de hecho legalmente constituida conforma un nuevo modelo de familia aceptado a nivel social, por lo que la misma debe tener el efectivo amparo y protección legal. Esto no es ni más ni menos que lo que ha llevado a cabo la referida ordenanza municipal al amparar la libertad y la igualdad de la persona mediante un trato idéntico, basado del mismo modo que el matrimonio en un mismo y común vínculo afectivo y proyecto de vida, lo que vendría a integrar un nuevo modelo de familia. Esto llevaría, como efectúa la referida ordenanza, a que la pareja de hecho, legalmente constituida, deba mantener los mismos beneficios administrativos y jurídicos que el matrimonio, y ello en armonía con la normativa constitucional.

(STSJ de Murcia, Sala de lo Social, de 7 de abril de 2022, rec. núm. 128/2021)

## **Prescripción de un año de la acción de daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo. Las actuaciones penales interrumpen el ejercicio de la acción, aunque el demandante se aparte del procedimiento**

**Accidente de trabajo con resultado de muerte. Incidencia de las actuaciones penales en la prescripción de la acción de daños y perjuicios.**

Teniendo en cuenta que el plazo para ejercitar la acción de indemnización de daños y perjuicios derivados de contingencias profesionales es de 1 año (art. 59.2 ET), y que en caso de fallecimiento del trabajador comienza el día de su óbito, en el supuesto de que se ejerciten acciones penales, el plazo para reclamar los daños y perjuicios no puede iniciarse hasta el fin de la causa penal. Esa finalización puede producirse por sentencia, pero también puede derivar de la notificación del auto de sobreseimiento del procedimiento penal, el cual, mientras no se notifique a los perjudicados,





estén o no personados, haya habido o no ofrecimiento de acciones, impide que se ponga en marcha el mecanismo prescriptivo. En el asunto aquí debatido, la finalización de la causa penal debe entenderse referida al momento en que se dicta el auto de archivo, sin que el hecho de que este se haya producido por apartarse los demandantes del procedimiento sea circunstancia que altere la conclusión indicada. No hay que olvidar que el apartamiento constituye una actuación procesal que no es muy distinta del desistimiento de las acciones. En este sentido, la jurisprudencia de la Sala Cuarta es constante al tiempo de negar que el desistimiento prive de eficacia interruptiva a la acción en su momento ejercitada. Y ello con independencia de que se realice con o sin reserva de acciones. Es más, incluso se sostiene tal conclusión cuando el desistimiento se deduce de la incomparecencia del actor. Por otra parte, desde una óptica más general, no puede decirse que haya habido dejación en el ejercicio de sus derechos por parte de los actores, ya que estando abierto todavía el proceso penal se dirigieron a la empresa persiguiendo la efectividad de su reclamación. Y, una vez desatendida esta, acudieron al juzgado de instrucción manifestando su voluntad de no continuar con la causa penal por encontrarse reclamando en la vía laboral. Por todo ello, no puede compartirse el criterio sostenido en la instancia sobre la prescripción de la acción ejercitada.

(STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 7 de junio de 2022, rec. núm. 3768/2021)

## **Recidiva (que no recaída) de una situación de IT derivada de accidente de trabajo que surge mientras el trabajador está cobrando prestación por desempleo. Es el INSS, y no la mutua, quien responde del pago**

**Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo. Determinación de la entidad responsable del subsidio en el caso de recidiva (que no recaída) que surge siendo el trabajador beneficiario de la prestación por desempleo.**

Para la correcta resolución del caso es preciso diferenciar, pese a su absoluta identidad semántica, entre los términos recaída (baja producida por la misma o similar enfermedad, sin agotar la duración máxima de la incapacidad y sin que se haya completado el plazo de 6 meses de actividad) y recidiva (nuevas bajas por la misma enfermedad tras agotar el periodo máximo de subsidio; y bajas por diferente patología). Tiene el TS declarado que, en los supuestos de IT, si la recidiva se produce transcurridos más de 6 meses desde el alta de la IT precedente, la responsabilidad íntegra corresponde a la mutua que asumía el riesgo al acaecer esta segunda baja, pero no a la mutua aseguradora de la precedente primera baja. Sin embargo, si el trabajador no está en activo al iniciar la nueva baja, por encontrarse percibiendo una prestación por desempleo, se enfrenta a un grave problema, ya que en esa situación no se pagan cotizaciones específicas para asegurar las contingencias profesionales, sin que el legislador haya previsto una solución específica. Ante este vacío normativo es preciso acudir a la aplicación analógica de otras normas que contemplen supuestos en los que concorra identidad de razón. Aparece aquí como norma dictada de esa singularidad la prevista para los casos en que una prestación económica de nuestro sistema de Seguridad Social derivada de accidente de trabajo no pueda satisfacerse por la insolvencia del sujeto deudor. Para estos casos, con la finalidad protectora de que el beneficiario no se quede sin percibir la prestación, se contempla (art. 94.4 TALSS) que sean el INSS y la TGSS, en su función de fondo de garantía, quienes asuman el pago. Responsabilidad que entra en juego tanto si el sujeto deudor es un empresario, debido a incumplimientos suyos en sus deberes de aseguramiento y cotización, como si es una mutua. Se trata de una responsabilidad última, de cierre, para evitar la desprotección del beneficiario. Pues bien, la razón de dicha institución cabe aplicarla a un caso como este, en el que el sistema legal falla al contemplar quien ha de ser el sujeto responsable de la prestación de IT derivada de accidente de trabajo en casos tan singulares, como el de autos, en que la recidiva (que no recaída) surge siendo el trabajador beneficiario de prestación por desempleo, cuando ninguna entidad cubre las contingencias profesionales por disposición legal. Es este un criterio de equidad (art. 3.2 CC), dado que las entidades hoy recurrentes son quienes han percibido la totalidad de las cuotas de Seguridad Social legalmente dispuestas, sin que la mutua recurrida se haya beneficiado de parte de alguna de ellas.

(STSJ de La Rioja, Sala de lo Social, de 23 de junio de 2022, rec. núm. 132/2022)

## El Tribunal Superior de Justicia de Cantabria entiende que en las familias monoparentales la madre tiene derecho a ampliar en 10 semanas la prestación por nacimiento y cuidado de menor

**Prestación por nacimiento de hijo. Familias monoparentales. Solicitud de ampliación de la prestación en 16 semanas adicionales. Reconocimiento únicamente de 10 semanas al exigirse que el otro progenitor disfrute de 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto.**

Tomando en consideración que las normas de protección en relación con el nacimiento y cuidado del menor deben interpretarse a la luz del principio general del interés superior del menor, y siendo la suspensión de la relación laboral y el reconocimiento de la prestación postulada un medio adecuado para cuidar al menor durante las primeras semanas de vida, esta situación no se puede ver perjudicada por el hecho de haber nacido en una familia monoparental, situación que debe ser adecuadamente protegida mediante el otorgamiento del subsidio reclamado. De reconocer únicamente 16 semanas, esta situación provocaría que el menor estuviera menos tiempo cuidado y atendido que aquel que tuviera a sus dos progenitores, siempre y cuando estos no disfruten de sus permisos de forma simultánea, según expone la doctrina científica. Además, hay que tener en cuenta que en España la mayoría de las familias monoparentales tienen una mujer como única integrante, por lo que se debe aplicar la necesaria perspectiva de género, principio que ha de presidir la interpretación y aplicación de las normas. De igual forma, no hay que olvidar que a partir del 1 de enero de 2021 se ha equiparado la duración de la suspensión del contrato de trabajo de la madre biológica y del otro progenitor, reconociéndose el derecho individual de cada progenitor a disfrutar de un permiso intransferible de 16 semanas de suspensión. De dichas 16 semanas, son obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que han de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado y atención de los descendientes. Dichas 6 semanas tienen carácter intransferible, pues lo que se pretende es tener un impacto en el reparto equilibrado de responsabilidades familiares y evitar, así, la perpetuación de los estereotipos en relación con las tareas de cuidado. Por tanto, acierta el juzgador de instancia cuando considera que la demandante únicamente tiene derecho a las 10 semanas restantes de permiso de nacimiento y cuidado del menor, por ser estas las que, verdaderamente, no ha disfrutado ni la demandante ni el menor por el hecho de ser familia monoparental. La ampliación a 16 semanas más implicaría una desigualdad, ya que la familia monoparental disfrutaría de 32 semanas (16 de la madre y las 16 del otro progenitor que acumula) frente a las 26 que disfrutaría la familia biparental en caso de alternancia entre los progenitores en lugar de disfrute conjunto, criterio que comparte esta sala. Las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto debieron ser disfrutadas por el otro progenitor y respecto de ellas no puede suscitarse una quiebra del principio de igualdad del artículo 14 de la CE. En definitiva, solo se acumulan las semanas cuya finalidad es el cuidado del menor.

(STSJ de Cantabria, Sala de lo Social, de 29 de abril de 2022, rec. núm. 257/2022)

## Pensión de viudedad. Parejas de hecho. Según las circunstancias, no es preciso que el matrimonio de uno de los integrantes estuviera disuelto en el momento en que se efectuó la inscripción en registro oficial

**Pensión de viudedad. Fallecimiento de integrante de pareja de hecho cuya inscripción en registro oficial tuvo lugar en fecha en la que se encontraba separado.**

Es cierto que el artículo 221.2 de la LGSS 2015 establece que se considerará pareja de hecho la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona y acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria con carácter inmediato al fallecimiento del causante y con una duración ininterrumpida no inferior a 5 años, pero no lo es menos que, más de 5 años antes de que tuviera lugar el fallecimiento, el causante y la





recurrente ya no tenían ningún vínculo matrimonial con otra persona, por lo que teniendo en cuenta que la convivencia fáctica duró desde el 2004 hasta el fallecimiento en el 2011 y que no consta ninguna cancelación de la inscripción como pareja de hecho en el registro oficial (practicada en 2004, habiendo ocurrido el divorcio del causante en 2005, no costando la existencia desde entonces de ningún vínculo matrimonial ni de este ni de la recurrente), se debe considerar que cualquier defecto que pudiera haber adolecido la inscripción inicial quedó convalidado por las circunstancias que acabamos de exponer. Esta es la interpretación más adecuada conforme al espíritu y finalidad de la norma (art. 3 CC), que no exige expresamente en casos como el que nos ocupa reiteración de la inscripción.

(STSJ de Castilla y León/Valladolid, Sala de lo Social, de 13 de junio de 2022, rec. núm. 2610/2021)

### **Invalidez no contributiva. Límite de acumulación de recursos. No es discriminatorio considerar a los nietos del beneficiario parientes de segundo grado desde que finaliza el acogimiento familiar por alcanzar estos la mayoría de edad**

Invalidez no contributiva. Extinción de la pensión. Unidad económica de convivencia que supera los recursos económicos legalmente establecidos. Situación en la que los nietos, que están bajo el acogimiento de sus abuelos, alcanzan la mayoría de edad.

Para la correcta resolución del caso hay que tener en cuenta que el acogimiento de los nietos por sus abuelos es una circunstancia que permite asimilar la situación de los referidos menores a la de los hijos, es decir, descendientes de primer grado a los efectos de computar los ingresos de la unidad económica de convivencia y aplicar lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 363 de la LGSS, de manera que el límite de acumulación de recursos sea dos veces y medio la cifra que resulte de aplicar a la cuantía anual de la pensión el resultado de multiplicar el 70 % de dicho montante por el número de convivientes, menos uno. Y ello porque conforme dispone el artículo 174.1 del CC: «El acogimiento familiar produce la plena participación del menor en la vida de familia e impone a quien lo recibe las obligaciones de velar por él, tenerlo en su compañía, alimentarlo, educarlo y procurarle una formación integral en un entorno afectivo». Ahora bien, cuando los nietos que se encuentran bajo el acogimiento de sus abuelos alcanzan la mayoría de edad, esto constituye causa de cese del acogimiento, conforme establece el artículo 173.4 d) del CC, pasando a ser descendientes de segundo grado, lo que implica, a efectos de computar los ingresos de la unidad familiar, que haya de estarse a lo dispuesto en el apartado 2 del citado artículo 363 de la LGSS, de manera que el límite de acumulación de recursos sea equivalente a la cuantía, en cómputo anual, de la pensión, más el resultado de multiplicar el 70 % de dicha cifra por el número de convivientes, menos uno. Este trato diferente de los nietos cuando se extingue el acogimiento familiar no implica vulneración del principio de igualdad y consiguiente discriminación por razón de edad, toda vez que en su momento y por el acogimiento familiar se igualaban los nietos menores a una relación de primer grado, y una vez que se ha extinguido este acogimiento ya no existe razón objetiva para dicha igualación, por lo que se les debe dar a efectos de cómputo de recursos de la unidad de convivencia el tratamiento general, tal y como está previsto en la normativa expuesta. Es decir, no se les discrimina negativamente a los nietos por la edad, sino que la discriminación positiva existente con anterioridad a su mayoría de edad lo fue porque entonces había acogimiento familiar, legalmente hablando, lo que ya no ocurre cuando alcanzan esta última.

(STSJ de Castilla y León/Valladolid, Sala de lo Social, de 30 de mayo de 2022, rec. núm. 2496/2021)