



comisiones obreras  
de Castilla-La Mancha



CRRL  
Consejo Regional de  
Relaciones Laborales

# Noticias



# Jurídicas

BOLETÍN DE INFORMACIÓN JURÍDICA CCOO CLM. N ° 15 FEBRERO 2026

## SUMARIO

### 1. RESOLUCIONES JUDICIALES DE INTERÉS

1.1. Tribunal Supremo (Sala de lo Social)

1.2. Tribunal Supremo (Sala de lo contencioso-administrativo)

1.3. Audiencia Nacional

1.4. Tribunal Superior de Justicia (social)

1.5. Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (social)

### 2. CUESTIONES PRÁCTICAS

2.1. Criterios de gestión del INSS 6/2026, de 18 de febrero de 2026.

2.2. Criterios de gestión del INSS 4/2026, de 9 de febrero de 2026.



## 1. RESOLUCIONES JUDICIALES DE INTERÉS

### 1.1. TRIBUNAL SUPREMO (SALA DE LO SOCIAL)

**Sentencia de 26 de febrero de 2026, rec. 5456/2024.** Complemento de maternidad por aportación demográfica. Deducción del complemento de aportación demográfica al percibir la otra progenitora el que le corresponde por la reducción de brecha de género. Procede minorar el complemento de aportación demográfica en la cuantía que se reconoce por complemento de brecha de género. Reitera SSTs de 27 de mayo de 2025, rec. 5155/2003; 25 de marzo de 2025, rec. 1576/2024; 26 de febrero de 2025, rec. 3951/2023, entre otras muchas.

**Sentencia de 25 de febrero de 2026, rec. 3222/2024.** El trabajador de una ETT tiene derecho a percibir la indemnización prevista como mejora voluntaria en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, cuando es declarado en situación de incapacidad permanente total derivada de un accidente de trabajo que ha sufrido mientras se encontraba en misión prestando servicios para la misma y no la indemnización inferior contemplada en el convenio colectivo de la ETT.

**Sentencia de 24 de febrero de 2026, rec. 2691/2024.** Las cotizaciones por la contingencia de jubilación realizadas por la entidad gestora del subsidio de desempleo para mayores de 52 años carecen de la naturaleza de renta computable a efectos de lucrar una pensión no contributiva.

**Sentencia de 18 de febrero de 2026, rec. 243/2024.** Condición más beneficiosa. La práctica empresarial de reconocer durante un largo periodo un día de permiso retribuido y no recuperable por asuntos propios, pese a que los convenios posteriores ya no lo contemplan, consolida una condición más beneficiosa que no puede suprimirse por decisión unilateral de la empresa, debiendo acudir, en su caso, al procedimiento de modificación sustancial del artículo 41 ET.

**Sentencia, Pleno, de 11 de febrero de 2026, rec. 1788/2024.** La inscripción como pareja de hecho sigue siendo requisito imprescindible para la pensión de viudedad, incluso de supuestos de violencia de género. Denegación del derecho a la pensión de viudedad por el carácter constitutivo de la inscripción o formalización de la pareja de hecho.

**Sentencia de 9 de febrero de 2026, rec. 734/2025.** La empresa que recupera un complejo turístico totalmente equipado se subroga en la plantilla y asume los despidos, si luego cesa la actividad.

**Sentencia de 5 de febrero de 2026, rec. 236/2024.** El alta hospitalaria no extingue automáticamente el permiso por hospitalización del artículo 37.3.b) ET cuando el familiar no recibe alta médica y se le prescribe reposo domiciliario. El permiso puede disfrutarse hasta el máximo de cinco días mientras persista esa situación.

**Sentencia de 4 de febrero de 2026, rec. 251/2024.** El permiso por hospitalización u enfermedad grave puede disfrutarse en momentos posteriores al hecho causante. Ni la ley ni el convenio autorizan a la empresa a exigir que el permiso comience necesariamente el mismo día del hecho causante. Partiendo su finalidad se admite que pueda disfrutarse en días laborables posteriores y no iniciarse de forma inmediata tras el suceso, facilitando así la organización de los cuidados en el ámbito familiar.

**Sentencia de 4 de febrero de 2026, rec. 4774/2024.** Prestación por nacimiento y cuidado de menor. En una familia monoparental la única progenitora que disfrutó de la prestación tiene derecho a la suma de diez semanas de permiso que corresponderían al otro progenitor de haber existido. Aplica doctrina STC 140/2024.

**Sentencia de 4 de febrero de 2026, rec. 257/2024.** Validez del plan de igualdad registrado por la empresa sin acuerdo. Existencia de un bloqueo en la negociación por parte de las representaciones sindicales que justifican la emisión y registro del plan de igualdad unilateralmente por la empresa y sin acuerdo con los sindicatos.

**Sentencia de 29 de enero de 2026, rec. 4623/2024.** Incapacidad permanente total de oficial de primera de la construcción que padece visión monocular derivada de accidente de trabajo.

**Sentencia de 28 de enero de 2026, rec. 4722/2024.** Trabajadora fija en situación de excedencia por cuidado de hijo que celebra contratos temporales breves con otras empresas y al extinguirse estos solicita prestación contributiva por desempleo sin pedir reingreso a la empresa donde está excedente.



Se niega la situación legal de desempleo, a diferencia de lo que ocurre en la excedencia voluntaria, ya que podía pedir en cualquier momento la reincorporación en la empresa en la que está excedente por cuidado de hijo dentro del plazo máximo de tres años.

**Sentencia de 26 de enero de 2026, rec. 205/2024.** El permiso parental debe considerarse tiempo de trabajo efectivo, a los efectos de computar este periodo para la determinación de la duración de las vacaciones.

**Sentencia de 21 de enero de 2026, rec. 5054/2024.** Ingreso Mínimo Vital. No se computa como ingreso de la beneficiaria la parte proporcional de la subvención recibida por la Comunidad de Propietarios para la rehabilitación de la fachada del inmueble donde se encuentra su vivienda habitual.

**Sentencia de 21 de enero de 2026, rec. 9/2025.** Pensión de viudedad. La acreditación de la constitución de la pareja de hecho ha de llevarse a cabo por los mecanismos previstos legalmente y no por cualquier otra prueba admitida en derecho. Reitera STS de 22 de octubre de 2014, rec. 1025/2012.

**Sentencia de 20 de enero de 2026, rec. 1918/2024.** Subsidio de desempleo para mayores de 52 años. Procede su reconocimiento a beneficiario de pensión de incapacidad total cuya cuantía no supera el límite de rentas exigible para acceder al subsidio. Las cotizaciones anteriores a la incapacidad permanente total computan para alcanzar la carencia propia de la pensión de jubilación. Reitera doctrina STS, Pleno, de 28 de septiembre de 2025, rec. 3628/2023, y en el mismo sentido SSTS de 16 de diciembre de 2025, rec. 3578/2024; 4 de diciembre de 2025, rec. 2061/2024; 3 de diciembre de 2025, rec. 34/2024 o 3 de noviembre de 2025, rec. 3484/2024, entre otras.

**Sentencia de 15 de enero de 2026, rec. 176/2024.** Lactancia natural. Se reconoce el derecho de las facultativas que alimentan a sus hijos mediante lactancia natural a no realizar guardias de 24 horas durante los primeros doce meses de vida de los hijos/as. Derecho a mantener el complemento de atención continuada durante dicho periodo.

**Sentencia de 15 de enero de 2026, rec. 188/2024.** Personal laboral de Correos. Vulneración del principio de no discriminación entre personal y personal temporal al restringir a los primeros el suministro de prenda de uniformidad no

calificadas como equipos de protección de individual. Se reconoce el mismo derecho sobre uniformidad a todo el personal.

**Sentencia, Pleno, de 29 de diciembre de 2025, rec. 326/2025.** Competencia de la jurisdicción social. Impugnación del cese del personal eventual de confianza de un Ayuntamiento, que había ejercido como encargado de actividades deportivas durante 27 años por sucesivos nombramientos administrativos. Es competente la jurisdicción social a pesar de la naturaleza eventual de su nombramiento, ya que sus funciones eran de carácter permanente y ordinario.

**Sentencia, Pleno, de 22 de diciembre de 2025, rec. 43/2025.** Es competente el orden contencioso administrativo para resolver el cese de personal eventual nombrado discrecionalmente por un alcalde para desempeño de funciones de confianza.

**Sentencia de 17 de diciembre de 2025, rec. 408/2025.** La indemnización por daño moral por vulneración de un derecho fundamental ha de ser fijada por el órgano judicial cuando sea muy difícil para la parte establecer las bases para su cuantificación.

**Sentencia de 17 de diciembre de 2025, rec. 2833/2025.** Riesgo durante la lactancia natural. La normativa establece que si una evaluación de riesgos no identifica de forma específica aquellos asociados a la exposición de agentes químicos presentes en el empleo, recae en la empresa y en la Mutua la carga de demostrar la ausencia de riesgo.

**Sentencia de 16 de diciembre de 2025, rec. 5058/2023.** Revocación del mandato de un delegado de personal. Nulidad de la revocación por no realizarse la votación de forma secreta, ya que fue decidida en asamblea mediante voto a mano alzada. Carácter imperativo del artículo 67.3 ET que exige que el sufragio sea secreto.

**Sentencia de 16 de diciembre de 2025, rec. 193/2024.** Horas extraordinarias. Los trabajadores del transporte sanitario que prestan servicios en eventos especiales están sujetos al régimen de compensación por horas extraordinarias conforme al convenio colectivo. Cualquier exceso de jornada se compensa mediante descansos sin esperar al cierre anual.



**Sentencia de 10 de diciembre de 2025, rec. 1247/2024.** Relación laboral. Existe entre la empresa y los socios cooperativistas, al concurrir los requisitos de dependencia, ajeneidad y retribución. Los trabajadores no han hecho ningún tipo de aportación inicial, no han recibido liquidación económica ninguna y no han sido convocados a las reuniones periódicas de los socios cooperativistas. La empresa determina el número de horas de trabajo y decide el tipo de trabajo a desarrollar. La constitución de la cooperativa es puramente formal, limitándose su actuación a la intermediación para facilitar mano de obra al verdadero empleador. La constitución fraudulenta de la cooperativa conlleva a atribuir a la empresa principal la condición de empleador. En los mismos términos SSTS de 28 de noviembre de 2025, rec. 1672/2022 y 25 de noviembre de 2025, rec. 4598/2022.

**Sentencia de 10 de diciembre de 2025, rec. 127/2024.** Huelga. Legitimación activa. Legitimación del sindicato para convocar la huelga al tener implantación en el ámbito del conflicto. Análisis de la jurisprudencia sobre legitimación activa de un sindicato para convocar una huelga.

**Sentencia de 4 de diciembre de 2025, rec. 3536/2024.** Tiempo de trabajo efectivo. Las guardias de presencia física en el centro de trabajo del personal de ambulancias en régimen de 24 horas/día y descanso de 32 horas, al requerir la presencia física en el centro de trabajo y estar a disposición de la empresa tienen la condición de tiempo de trabajo efectivo y el exceso debe abonarse como horas extraordinarias. En los mismos términos SSTS de 18 de noviembre de 2025, rec. 795/2024 y 16 de enero de 2025, rec. 3719/2022.

**Sentencia de 3 de diciembre de 2022, rec. 94/2024.** Plan de igualdad. No procede la inscripción y registro del plan de igualdad por no haber sido negociado con los sindicatos más representativos y representativos, no concurriendo las situaciones excepcionales de bloqueo negocial o negativa a la negociación imputable a la representación del personal, que permitirían a la empresa establecer el plan de igualdad prescindiendo de negociarlo con los sindicatos más representativos.

**Sentencia de 2 de diciembre de 2025, rec. 163/2024.** El convenio colectivo aplicable a las trabajadoras que prestan servicio como monitoras de comedor escolar en centros públicos es el convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva.

**Sentencia de 27 de noviembre de 2025, rec. 4669/2024.** Inexistencia de despido. El hecho de dar de baja en la Seguridad Social a un trabajador que ha agotado el plazo máximo de una IT no es constitutivo de un despido tácito.

**Sentencia de 12 de noviembre de 2025, rec. 79/2024.** Plan de igualdad. Vulneración del derecho a la negociación colectiva por la conducta impeditiva de la empresa que impide la aprobación del plan de igualdad. La condena de la empresa incluye el cese de dicha conducta y el pago de una indemnización diaria hasta que el plan sea aprobado.

## 1.2. TRIBUNAL SUPREMO (SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO)

**Sentencia de 26 de febrero de 2026, rec. 4150/2024.** Extranjeros. La percepción de prestaciones por incapacidad laboral temporal ha de ser tenida en cuenta para la renovación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena, considerándose a tales efectos equivalente a la realización de actividad laboral.

**Sentencia de 19 de febrero de 2026, rec. 6512/2024.** Los profesores de la asignatura de religión en la enseñanza secundaria y bachillerato tienen un régimen jurídico específico, de modo que deben reunir el requisito de titulación académica equivalente a la de los funcionarios docentes y la acreditación o idoneidad para impartir clases de religión por parte de la autoridad eclesiástica, sin que les sea de aplicación el régimen establecido en el RD 1834/2008, de 8 de noviembre, por el que se definen las condiciones de formación para el ejercicio de la docencia en la educación secundaria obligatoria, el bachillerato, la formación profesional y las enseñanzas de régimen especial y se establecen las especialidades de los cuerpos docentes de enseñanza secundaria.

**Sentencia de 19 de febrero de 2026, rec. 5200/2022.** Trienios consolidados en el ámbito laboral por el personal funcionario. Los funcionarios que antes de la reforma del artículo 2º de la Ley 70/1978 por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021, solicitaron y se le reconocieron los servicios prestados como contratados laborales, al estar consolidados, podrán solicitar y percibir la cuantía que tuvieran al tiempo de perfeccionarse como contrato laboral. En los mismos términos SSTs de 19 de febrero de 2026, rec. 5606/2022 y 17 de febrero de 2016, rec. 5209/2022.



**Sentencia de 19 de febrero de 2026, rec. 8609/2022.** Provisión de puestos de trabajo por oposición. Cuando las bases de la convocatoria contemplan que la calificación de un ejercicio sea la media aritmética de las puntuaciones otorgadas por cada miembro del tribunal es necesario incorporar, a efectos de motivación para el control de discrecionalidad, todas las calificaciones individuales al expediente del proceso de selección. En los mismos términos STS de 27 de mayo de 2025, rec. 385/2023.

**Sentencia de 16 de febrero de 2026, rec. 3146/2024.** Alta en el RETA. Concepto de habitualidad, a efectos del alta la obtención de ingresos de la actividad en cuantía inferior al SMI es un indicio que permite analizar si existe la habitualidad, pero no es un elemento excluyente. Improcedencia del alta en el RETA del pensionista de jubilación cuando perciba una pensión contributiva y realice trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales, en términos netos, no superen el SMI en cómputo anual sin que proceda, en tal caso, analizar la concurrencia o no del requisito de habitualidad. En los mismos términos STS de 10 de julio de 2025, rec. 3013/2022.

**Sentencia de 12 de febrero de 2026, rec. 23/2024.** El alta en Seguridad Social efectuada de oficio como consecuencia de la actuación de la inspección de trabajo retrotrae sus efectos a la fecha de inicio del periodo de liquidación que aparece en el requerimiento o acta, sin que alcance a aquellos periodos respecto de los cuales haya prescrito el derecho a reclamar las cuotas correspondientes. Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de la responsabilidad en la que respecto de esos periodos anteriores ya prescritos pueda haber incurrido quien estaba obligado a solicitar el alta y cuya cuestión habrá de dilucidarse ante la jurisdicción social.

**Sentencia de 11 de febrero de 2026, rec. 653/2024.** Cotización a la Seguridad Social. Los profesionales colegiados que, al inicio del ejercicio de su actividad por cuenta propia, opten por integrarse en la mutualidad de previsión social de su colegio y, posteriormente decidan darse de alta en el RETA, no pueden beneficiarse de las bonificaciones para los supuestos de alta inicial en el RETA, previstas en el artículo 31 de la Ley 20/2007. En los mismos términos STS de 29 de enero de 2026, rec. 7219/2023.

**Sentencia de 28 de enero de 2026, rec. 6418/2023.** La Tesorería General de la Seguridad Social puede revisar de oficio los actos de encuadramiento, como

afiliación, altas y bajas por omisiones o inexactitudes constatadas en las declaraciones de la persona beneficiaria, correspondiendo a la competencia para la impugnación judicial de las decisiones adoptadas a la jurisdicción contencioso administrativa. En los mismos términos SSTs de 22 de enero de 2026, rec. 8760/2022; 9 de diciembre de 2025, rec. 5356/2025; 13 de junio de 2024, rec. 5631/2021 o 7 de mayo de 2024, rec. 5078/2021, entre otras.

**Sentencia de 28 de enero de 2026, rec. 6960/2023.** Seguridad Social. Responsabilidad solidaria en casos de subrogación de empresas de vigilancia y seguridad. Existe sucesión de empresas y, por tanto, asunción por la entrante de las deudas contraídas por la saliente, cuando aquella haya asumido un parte relevante de su personal, aunque no haya sido voluntariamente sino por establecerlo el convenio colectivo aplicable.

**Sentencia de 26 de enero de 2026, rec. 7273/2023.** Vida laboral. Carácter meramente informativo de los informes de vida laboral que solo dejan constancia de los datos de afiliación, altas y bajas que figuran en la TGSS. La inclusión de determinados periodos de cotización que no aparecen en los informes deben reclamarse ante el INSS y no ante la Tesorería. Reitera doctrina de 16 de mayo de 2023, rec. 573/2001. En los mismos términos STS de 9 de diciembre de 2025, rec. 390/2023.

**Sentencia de 20 de enero de 2026, rec. 7554/2023.** Los acuerdos de inaplicación o descuelgue del convenio colectivo deben ser respetados y mantienen su eficacia en tanto no sean anulados por la jurisdicción social. Si la Administración considera que no son conformes a derecho debe acudir a la jurisdicción social para que se pronuncie sobre su validez pero no puede inaplicarlos. En definitiva, la eventual ilegalidad del acuerdo de inaplicación no determina su ineficacia automática ni habilita a la Administración para privarlo de efectos por su propia autoridad.

**Sentencia de 20 de enero de 2026, rec. 5305/2024.** Con la legislación vigente no cabe exigir a la Administración que el derecho de negociación colectiva y a la libertad y representación sindical de los letrados de la Administración de justicia se deba articular a través de una unidad electoral de ámbito nacional, propia y diferenciada del resto de funcionarios de la Administración de Justicia.



**Sentencia de 19 de enero de 2026, rec. 7634/2024.** Procesos selectivos del personal al servicio de las Administraciones públicas. No es preciso haber recurrido las resoluciones finalizadoras de los procesos selectivos para solicitar la extensión de los efectos de una sentencia firme que hubiera reconocido una situación jurídica individualizada a otro aspirante en ese mismo proceso selectivo. En los mismos términos STS de 24 de enero de 2019, rec. 2519/2016.

**Sentencia de 14 de enero de 2026, rec. 6502/2024.** Personal al servicio de la Administración de Justicia. La prestación del turno de guardia por parte de los funcionarios destinados en los órganos judiciales sujetos al régimen de servicio de guardia, será retribuida con un complemento especial y extraordinario, que se percibirá por la realización efectiva del servicio de guardia, previamente acreditada por la correspondiente certificación de la realización del servicio a mes vencido, expedida por el Letrado de la Administración de Justicia del órgano judicial correspondiente. Este complemento no podrá ser percibido por los funcionarios que, estando en situación de servicio activo y destinados en los órganos judiciales sujetos a este régimen de servicio de guardia, se encuentren disfrutando del periodo de vacación, permiso retribuido, o tengan concedida alguna licencia de las previstas en sus Reglamentos Orgánicos.

**Sentencia de 16 de diciembre de 2025, rec. 2063/2022.** Funcionarios públicos interinos. Apreciación del conjunto de las circunstancias concurrentes para determinar si se utilizan los nombramientos para cubrir necesidades de carácter estructural o accidental. No cabe la conversión del empleo temporal en fijo. En el caso de cese se reconoce el derecho a continuar con la relación de empleo hasta que el puesto se cubra por un funcionario público o se amortice.

**Sentencia de 15 de diciembre de 2025, rec. 4564/2023.** Son embargables las ayudas públicas dirigidas a trabajadores por cuenta ajena afectados por EREs o trabajadores autónomos para atender situaciones de emergencia social. Tales ayudas no gozan el privilegio de inembargabilidad absoluta, aunque debe aplicarse al embargo el límite de la cuantía del SMI, por la necesidad de preservar un mínimo económico vital que garantice al trabajador una cantidad suficiente para atender a sus necesidades y a las de su familia. Límite de embargabilidad no se aplica a las sociedades de responsabilidad limitada. En los mismos términos STS de 13 de diciembre de 2023, rec. 8272/2022.

**Sentencia de 9 de diciembre de 2025, rec. 9110/2022.** Vida laboral. Los periodos de cotización referidos a excedencias por cuidado de hijos han de reflejarse en el informe de vida laboral aun cuando no exista ingreso material de cuotas de esos periodos. La ausencia de reflejo de tales periodos introduce un factor de inseguridad y de carga probatoria, generando una discontinuidad en la trayectoria del trabajador que de no quedar explicada, puede incidir negativamente en su valoración a efectos laborales al proyectarse como un periodo carente de justificación en su historia profesional.

**Sentencia de 9 de diciembre de 2025, rec. 8398/2022.** Cotización a la Seguridad Social. A los efectos de la exclusión de la base de cotización de cuotas en el Régimen General de la Seguridad Social de las dietas de estancia y manutención abonadas por las empresas transportistas a sus conductores, que compensan por los gastos soportados por el propio trabajador como consecuencia de los desplazamientos a los que le obliga el desarrollo de su puesto de trabajo, la empresa debe justificar la realidad del desplazamiento que constituya la ejecución de un contrato de transporte como objeto social de la misma y por el que cotiza según CNAE. En consecuencia, la empresa debe justificar la realidad del viaje realizado conforme a su actividad mercantil de transporte, luego su origen y destino, viaje de retorno, vehículo, conductor y, en su caso, días de viaje.

**Sentencia de 4 de diciembre de 2025, rec. 1884/2024.** Pareja de hecho en el régimen de clases pasivas. Pensión de viudedad. Necesidad de convivencia ininterrumpida no inferior a cinco años acreditable por cualquier medio de prueba y formalización de la pareja mediante la inscripción en registro específico o documento público con una antelación mínima de dos años a la fecha del fallecimiento del causante. La formalización solo puede acreditarse mediante certificado de inscripción o documento público. En los mismos términos SSTS de 25 de septiembre de 2025, rec. 5070/2022 y 23 de julio de 2025, rec. 6/2022.

**Sentencia de 27 de noviembre de 2025, rec. 6013/2024.** Los funcionarios interinos pueden ser nombrados instructores y secretarios en expedientes sancionadores tramitados por la Administración, ya que estas funciones no corresponden en exclusiva a los funcionarios de carrera. Debe atenderse únicamente a su capacidad técnica como criterio determinante de la elección, sin que la mera condición de funcionario interino afecte a la regularidad de los expedientes sancionadores en los que haya intervenido.



**Sentencia de 27 de noviembre de 2025, rec. 3289/2024.** Oferta de empleo público. El cupo de discapacitados contemplado en el artículo 59 del EBEP rige también para la cobertura de plazas mediante concurso de méritos. El cupo para personas con discapacidad de al menos el siete por ciento de las plazas ofertadas no puede computarse de tal manera que clases enteras de plazas queden excluidas. Calcular el cupo en relación con el número total de plazas contempladas en una oferta de empleo, haciendo abstracción de cada una de las convocatorias que la ejecutan, otorgaría un injustificado margen de discrecionalidad a la Administración para escoger en que clase de plazas y en que ámbitos y niveles procede incluir un cupo para personas con discapacidad y en cuales no.

**Sentencia de 20 de noviembre de 2025, rec. 3199/2022.** Abuso de la contratación temporal de profesorado interino. La situación de abuso no puede derivar de la mera referencia al número de años de prestación de servicios. Es necesario analizar las circunstancias completas, la sucesión de los distintos nombramientos y el número de centros en los que se han prestado servicios. Asimismo procede justificar el tipo de vacante que se ocupaba, la identidad o no de las funciones realizadas y la presentación o no del interesado a los distintos procesos selectivos convocados. Reitera doctrina STS de 11 de septiembre de 2025, rec. 2120/2022.

### 1.3. AUDIENCIA NACIONAL

**Sentencia de 28 de enero de 2026, proc. 367/2025.** Plan de igualdad. Nulidad del plan de igualdad de la empresa. La constitución de la comisión negociadora no se ajusta a las reglas previstas en la normativa legal aplicable por la que se regulan los planes de igualdad y su registro.


**Sentencia de 26 de enero de 2026, proc. 384/2025.** Nulidad parcial de convenio colectivo por ilegalidad del artículo impugnado al establecer una mejora económica a la acción protectora de la Seguridad Social en las situaciones de incapacidad temporal y en los supuestos de enfermedad justificada con preaviso a la empresa, limitando la mejora en este último caso a cuatro días al año. El precepto invocado en los supuestos de incapacidad temporal referidos prevé la no aplicación del beneficio a aquellas personas trabajadoras con un grado de absentismo superior al cinco por cien en el año inmediatamente anterior. Discriminación por razón de enfermedad o estado de salud.

**Sentencia de 23 de enero de 2026, proc. 358/2025.** Conflicto colectivo. Derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a que se incluya en el valor de la hora ordinaria el concepto de “bono de eficiencia”. Naturaleza salarial de dicho bono al no constar que no retribuya prestación de trabajo y que obedezca a alguna de las finalidades establecidas en la normativa legal aplicable para excluir el carácter salarial.

**Sentencia de 15 de enero de 2026, proc. 337/2025.** Trabajadores fijos discontinuos. Nulidad de la decisión empresarial en la que se establecen unilateralmente unos criterios de llamamiento y su ponderación para personas trabajadoras con contratos fijos discontinuos. Los criterios de llamamiento vienen establecidos en el convenio colectivo no pudiendo la empresa modificarlos de forma unilateral.

**Sentencia de 23 de diciembre de 2025, proc. 365/2025.** Condición más beneficiosa. Nulidad de la medida adoptada unilateralmente por las empresas consistente en suprimir la comida o cena de navidad, al haber quedado probada la voluntad empresarial de conceder un beneficio social por encima de lo legal o convencionalmente establecido. Derecho de la plantilla a disfrutar de la tradicional cena o comida de navidad en las mismas condiciones que hasta la fecha se venía realizando.

**Sentencia de 16 de diciembre de 2025, proc. 243/2025.** Jornada laboral. Derecho del personal contratado por medio de ETTs para la empresa principal, al uso de hasta 35 horas retribuidas al año para asistir a las consultas de médicos de la Seguridad Social, en los términos establecidos en el convenio colectivo aplicables a la empresa principal. El personal contratado para ser cedido a empresas usuarias tiene derecho, durante los periodos de prestación de servicios en las mismas, a la aplicación de iguales disposiciones para combatir las discriminaciones con relación al personal de la empresa principal.



La afiliación a CCOO  
es garantía  
de poder reclamar  
judicialmente tus  
derechos laborales



¡Afíliate!



**Sentencia de 27 de noviembre de 2025, proc. 318/2025.** Plan de igualdad. Nulidad del plan de igualdad de la empresa al no haber sido negociado por los sujetos legitimados, ni tener el contenido mínimo previsto en la normativa legal aplicable.

**Sentencia de 11 de noviembre de 2025, proc. 242/2025.** Conflicto colectivo. Derecho del personal de la plantilla a que los permisos vinculados con la maternidad, paternidad y las suspensiones de la relación laboral por cuidado del menor y la madre embarazada, computen para la liquidación final de la prima variable. La intención de las partes negociadoras del convenio era considerar que no procedía efectuar descuento alguno en la liquidación en ninguna de las situaciones de suspensión referidas.

**Sentencia de 4 de noviembre de 2025, proc. 266/2025.** Conflicto colectivo. Nulidad de la medida comunicada por la empresa de suprimir el complemento de incapacidad temporal hasta el cien por cien, al constituir una condición más beneficiosa que se ha dejado sin efecto sin seguir los trámites establecidos legalmente.

#### 1.4. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA (SOCIAL)

**Sentencia TSJ de Cataluña de 18 de febrero de 2026, rec. 4585/2025.** Huelga. La sustitución del demandante, trabajador en huelga, por otro trabajador de la misma empresa, es constitutiva de esquirolaje interno, produciéndose la vulneración del derecho fundamental de huelga y de libertad sindical. Indemnización por vulneración de derechos fundamentales.

**Sentencia TSJ de Cataluña de 16 de febrero de 2026, rec. 5262/2025.** Despido procedente por agresión física e insultos a un superior que trataba de darle instrucciones sobre el trabajo.

**Sentencia TSJ de Castilla y León/Burgos de 12 de febrero de 2026, rec. 1002/2025.** Despido nulo. Discriminación por enfermedad. Peón de jardinería con contrato temporal a tiempo parcial despedido disciplinariamente y reconociéndose desde el inicio la improcedencia. El despido se produce tras comunicar a la empresa que no podía trabajar por dolor lumbar y remitir el parte de incapacidad temporal por lumbalgia postraumática. Se aprecian indicios suficientes de discriminación por razón de enfermedad. Indemnización de 2.000 euros. En los mismos términos SSTSJ Galicia de 23 de enero de 2026, rec. 4180/2025 y Madrid de igual fecha, rec. 942/2023.

**Sentencia TSJ de Castilla y León/Valladolid de 9 de febrero de 2026, rec. 2644/2025.** El crédito horario del artículo 68 ET no debe emplearse y computarse para la negociación del convenio colectivo de empresa. Vulneración del derecho de libertad sindical e indemnización por daños morales.

**Sentencia TSJ de Madrid de 30 de enero de 2026, rec. 971/2025.** Despido nulo ya que existen sospechas indiciarias de que la decisión extintiva no está desconectada de la situación de la baja por IT y enfermedad del trabajador, sin que la empresa, que no compareció al acto del juicio, haya enervado tales indicios. Indemnización por vulneración de derechos fundamentales por importe de 3.462,52 euros.

**Sentencia TSJ de Madrid de 30 de enero de 2026, rec. 695/2025.** Derecho a la prestación por cese de actividad a un profesional en teletrabajo, por la pérdida del único cliente, aunque no tenga la condición de TRADE.

**Sentencia TSJ de Andalucía/Sevilla de 29 de enero de 2026, rec. 3442/2023.** Despido nulo por discriminar a una trabajadora víctima de violencia de género para evitar las cargas organizativas de su protección.

**Sentencia TSJ de Canarias/Las Palmas de 29 de enero de 2026, rec. 124/2025.** Prestación de cuidado de menores con enfermedad grave. Derecho del progenitor a la prestación económica por cuidado de hijo menor con trastorno del espectro autista y otras patologías graves. No es imprescindible un ingreso hospitalario prolongado cuando concurren tratamiento continuado y necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Equipara ingreso hospitalario de larga duración a la continuación de tratamiento o cuidado en el domicilio tras el diagnóstico. La escolarización o asistencia a centros terapéuticos no rompe dicha necesidad de cuidado.

**Sentencia TSJ de País Vasco de 27 de enero de 2026, rec. 2212/2025.** Despido procedente de una trabajadora que presta servicios en una residencia de mayores, por insultar y degradar a usuarios vulnerables y negarles atención básica.

**Sentencia TSJ de País Vasco de 27 de enero de 2026, rec. 2688/2025.** Derecho a la intimidad de la persona trabajadora. Vulneración por controles desproporcionados en el ámbito laboral. Se declara la nulidad de los proce-



dimientos de seguridad de la demandada, que exigía a una trabajadora mostrar diariamente el contenido de su bolso y el número de identificación de su teléfono móvil (IMEI) al salir del trabajo, por ser estas medidas injustificadas y desproporcionadas. La empresa no probó la existencia de sospechas que justificaran el control. Indemnización por daños morales de 7.251 euros.

**Sentencia TSJ de Cataluña de 23 de enero de 2026, rec. 3270/2025.** Despido disciplinario procedente. Han quedado probados los hechos imputados al trabajador en la carta de despido consistente en una actuación ofensiva, sexista y atentatoria de la dignidad de una compañera de trabajo.

**Sentencia TSJ de Galicia de 19 de enero de 2026, rec. 3089/2025.** Subsidio por desempleo. Se concede el subsidio a mujer de 52 años que estuvo diez años sin trabajar por cuidar a sus hijas y luego no consiguió incorporarse al mundo laboral. Aplicación de la doctrina del paréntesis desde una perspectiva de género, a considerar el tiempo de dedicación al cuidado de dos hijas como una circunstancia acreditativa del mantenimiento del ánimo de trabajar y de la ausencia de voluntad de abandono del mercado de trabajo.

**Sentencia TSJ de Andalucía/Granada de 19 de enero de 2026, rec. 261/2025.** Reintegro de gastos médicos. Práctica de tratamiento quirúrgico no disponible en la sanidad pública y sí en la privada, de lo que fue informado por el servicio de atención de la sanidad pública. No existe apartamiento voluntario de dicha sanidad pública, concurriendo urgencia vital ante la existencia de intentos de suicidio.

**Sentencia TSJ de País Vasco de 15 de enero de 2026, rec. 1719/2025.** Incapacidad permanente total de un futbolista profesional. La evaluación para declarar la incapacidad en estos casos se centra en la pérdida de capacidad y no en la edad.

**Sentencia TSJ de Andalucía/Sevilla de 14 de enero de 2026, rec. 3269/2023.** Incapacidad temporal de una limpiadora con diagnóstico de síndrome del túnel carpiano. La situación de baja laboral tiene origen en enfermedad profesional. En parecidos términos STSJ de Castilla y León/Burgos de 27 de enero de 2026, rec. 361/2025, respecto de personal estatutario eventual con categoría de ayudante de cocina.

**Sentencia TSJ de Comunidad Valenciana de 7 de enero de 2026, rec. 2066/2025.** Despido improcedente. Inexistencia de competencia desleal. Promocionar productos de la competencia en redes sociales no es causa de despido si no afecta al mismo ámbito de mercado.

**Sentencia TSJ de Navarra de 18 de diciembre de 2025, rec. 346/2025.** Despido procedente por acoso sexual a varias trabajadoras con discapacidad que prestan servicios en la empresa.

**Sentencia TSJ de Andalucía/Granada de 17 de diciembre de 2025, rec. 3070/2023.** Se califica como accidente de trabajo el infarto que sufrió la muerte de un preso que trabajaba en la cocina, ocurrido durante la pausa para el desayuno.

**Sentencia TSJ de Castilla y León/Valladolid de 15 de diciembre de 2025, rec. 2653/2025.** Competencia de la jurisdicción social para conocer demanda sobre acoso moral, planteada por un capitán médico, basada en la tutela del derecho a la integridad física y moral por incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

**Sentencia TSJ de Madrid de 12 de diciembre de 2025, rec. 814/2025.** Discriminación por razón de género vinculada a la conciliación de la vida familiar y laboral. Represalias por parte de la empresa desde que la trabajadora hiciera uso del permiso previsto en el artículo 48.1.bis ET (permiso parental) por cuidado de menor. Evaluaciones negativas de la trabajadora desde que solicitó el permiso, sin que la empresa aporte justificación objetiva de ese cambio radical de criterio. Indemnización por daños morales de 15.000 euros.

**Sentencia TSJ de Galicia de 10 de diciembre de 2025, rec. 2683/2025.** Despido nulo por vulneración de la garantía de indemnidad y discriminación por sexo. Se declara la nulidad del despido de una gerente de área al apreciarse indicios sólidos de represalia por haber formulado la reclamación interna de un bonus y de discriminación por razón de sexo al haber sido cesada sin causa real en su puesto de trabajo que no se amortiza y se cubre por un varón. Indemnización de daños y perjuicios morales en cuantía de 20.000 euros.

**Sentencia TSJ de Madrid de 9 de diciembre de 2025, rec. 468/2025.** Acoso sexual. Se imputa acoso sexual por las conversaciones mantenidas por what-



sapp entre trabajador despedido y trabajadora. Despido improcedente, pues no cabe apreciar la concurrencia de la falta muy grave imputada por la empresa. No se han aportado de manera íntegra las comunicaciones, lo que impide tomar un conocimiento completo de la naturaleza del vínculo que unía a los interlocutores. No se constata un escenario de acoso sexual protagonizado por el trabajador.

**Sentencia TSJ de País Vasco de 2 de diciembre de 2025, rec. 2042/2025.**

Quien tiene la condición de delegado/a de prevención de riesgos laborales, aunque no sea representante unitario del personal, tiene derecho a las garantías del artículo 68 ET, incluido el derecho al crédito horario. Equiparación del delegado/a de prevención a quienes integran el comité de empresa en cuanto al disfrute del crédito horario. Vulneración del derecho de libertad sindical con derecho a indemnización.

**Sentencia TSJ de Asturias de 18 de noviembre de 2025, rec. 807/2025.**

Despido disciplinario procedente por acoso en el ámbito laboral. Personal al servicio de un Ayuntamiento.

**Sentencia TSJ de Asturias de 18 de noviembre de 2025, rec. 1374/2025.**

Despido disciplinario procedente. Trabajador que comete faltas muy graves de acoso sexual hacia una compañera y ofensas verbales que atentan contra la dignidad de la víctima.

**Sentencia TSJ de Madrid de 11 de noviembre de 2025, rec. 565/2025.**

Reintegro de gastos médicos. Tratamiento de la enfermedad atendida en un centro sanitario privado. Tiene derecho al reembolso de los gastos ocasionados porque se está ante un supuesto de urgencia vital. Dado el crítico estado clínico de la actora concurre una situación objetiva de riesgo que ante su gravedad aconseja razonablemente el tratamiento en un centro privado.

1.5. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA-LA MANCHA (SOCIAL)

**Sentencia de 2 de febrero de 2026, rec. 2047/2025.**

Contratos temporales en la Administración pública. Salvo muy contadas y limitadas excepciones los procesos selectivos no deben durar más de tres años a contar desde la suscripción del contrato de interinidad, de manera que si así fuera estaríamos en

presencia de una duración injustificadamente larga, por lo que una vez superado el indicado plazo procederá reconocer la condición de indefinido no fijo.

**Sentencia de 30 de enero de 2026, rec. 1847/2024.** Salarios correspondientes a la realización de guardias de disponibilidad. Esos periodos han de considerarse tiempo de trabajo efectivo como declara la STS de 4 de diciembre de 2025, rec. 3536/2024. En los mismos términos STSJ Castilla-La Mancha de 23 de enero de 2026, rec. 1685/2024 y 16 de enero de 2026, rec. 1674/2024.

**Sentencia de 23 de enero de 2026, rec. 1839/2024.** Aplicación del principio de igualdad en materia de contrato de trabajo. Con cita de la STS de 16 de septiembre de 2025, rec. 249/2023, se establece que “solo poseen trascendencia constitucional las desigualdades que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello ...”.

**Sentencia de 23 de enero de 2026, rec. 1784/2024.** La no comunicación al SEPE de un premio en metálico de 11.000 euros no determina la suspensión del subsidio de desempleo, por cuanto que el importe a computar, de haberse comunicado, sería el interés legal del dinero aplicable a los 11.000 euros obtenidos, de lo que se deriva la superación del límite de ingresos.

**Sentencia de 23 de enero de 2026, rec. 1744/2024.** Debe calificarse como accidente de trabajo el fallecimiento del trabajador tras un desvanecimiento en su puesto de trabajo, aunque se certifique como muerte natural. Aplicación de presunción de laboralidad.

**Sentencia de 19 de enero de 2026, rec. 1825/2024.** Indemnización de daños y perjuicios a consecuencia de IPT derivada de enfermedad profesional. Responsabilidad empresarial por incumplimiento de las medidas necesarias para proteger la seguridad y salud del trabajador. Falta de EPIs en un matadero de aves.

**Sentencia de 19 de enero de 2026, rec. 1804/2024.** Reconocimiento de pensión de orfandad absoluta al estar incapacitado para todo tipo de trabajo, por padecer esquizofrenia paranoide, con intento de autolisis.

**Sentencia de 16 de enero de 2026, rec. 1690/2024.** En el supuesto de infracotización o reiteración de descubiertos en el abono de las cotizaciones,



el derecho al subsidio de IT ha de ser anticipado por el INSS o la Mutua, sin perjuicio del derecho a resarcirse frente a la empresa incumplidora.

**Sentencia de 16 de enero de 2026, rec. 1813/2024.** La institución de la compensación y absorción que recoge el artículo 26.5 ET tiene por objeto evitar la superposición de mejoras salariales que tengan su origen en diferentes fuentes reguladoras, de forma que el incremento de un concepto salarial contenido en una fuente normativa o convencional quede neutralizado por cualquier otro incremento con origen en fuente distinta, lo que implica que, en principio, la compensación tenga que producirse necesariamente en el marco de retribuciones que presenten la necesaria homogeneidad, al menos en el orden de la función retributiva.

**Sentencia de 16 de enero de 2026, rec. 1658/2024.** Aplicación de la doctrina del paréntesis de la perspectiva de género. La solicitante acredita una larga carrera de cotización, con más de veintinueve años de vinculación al mercado de trabajo, ininterrumpida en distintos periodos durante los cuales, en general, figura inscrita como demandante de empleo. Coincidencia del único tramo sin inscripción con el tiempo dedicado al cuidado y atención de su madre y hermana enfermas de cáncer. Flexibilidad en la apreciación del requisito de alta o situación asimilada a la de alta y de la carencia específica, en función de las concretas circunstancias concurrentes.

**Sentencia de 9 de enero de 2026, rec. 1650/2024.** Derecho a la reducción de jornada y a la concreción horaria por cuidado de padres. Indemnización en favor de la trabajadora por reconocimiento tardío del derecho, que implica vulneración de derechos fundamentales.

**Sentencia de 9 de enero de 2026, rec. 1641/2024.** Riesgo durante la lactancia natural. Derecho a la suspensión del contrato respecto a trabajadora con categoría de ayudante de conductor en un servicio de urgencias.

**Sentencia de 8 de enero de 2026, rec. 1783/2024.** Se reconoce al trabajador la IPT para la profesión de conductor de camión al retirarle la DGT el carnet de conducir de vehículos profesionales. La profesión habitual a efectos de incapacidad es la ejercida prolongadamente y no la residual, como tractorista, a la que accede por limitaciones físicas.

**Sentencia de 22 de diciembre de 2025, rec. 1882/2025.** Despido nulo. Indicios de que el despido se produjo por motivos de salud al llevarse a cabo

el mismo día de su reincorporación al trabajo tras baja laboral, reconociendo la empresa la improcedencia del despido. Indemnización por vulneración de derechos fundamentales.

**Sentencia de 15 de diciembre de 2025, rec. 1825/2025.** En el supuesto de despido improcedente con imposibilidad de readmisión, se tendrá por hecha la opción en favor de la indemnización, con derecho a los salarios de tramitación desde el despido hasta la extinción del contrato de trabajo.

**Sentencia de 15 de diciembre de 2025, rec. 1613/2024.** Indemnización de 25.000 euros en concepto de daños y perjuicios derivados del incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, contagio de tuberculosis a vigilante de seguridad por un usuario del centro en el que prestaba servicios.

**Sentencia de 12 de diciembre de 2025, rec. 1589/2024.** Derecho a la adaptación del puesto por razón de incapacidad permanente total en base a lo establecido en el convenio colectivo único de la Administración General del Estado.

**Sentencia de 5 de diciembre de 2025, rec. 1815/2025.** Personal indefinido no fijo. Extinción del contrato de trabajo producido como consecuencia de la cobertura reglamentaria de la plaza que ocupaba. Dado que el trabajador ha venido realizando funciones diferentes a las que corresponde al contrato celebrado y en un centro de trabajo distinto, no existe causa que justifique el cese, lo que conlleva la existencia de un despido improcedente con las consecuencias legales inherentes a tal declaración.

**Sentencia de 4 de diciembre de 2025, rec. 1541/2024.** Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. Accidente de trabajo sufrido al realizar la actividad encomendada y sin que se hubiera adoptado ningún tipo de medida de seguridad al respecto para evitar la situación que finalmente se produjo. Ausencia de imprudencia temeraria atribuida por la empresa al trabajador.

**Sentencia de 1 de diciembre de 2025, rec. 1686/2025.** Despido objetivo a consecuencia de la declaración de incapacidad permanente parcial. Nulidad por discriminación de la trabajadora a consecuencia de su discapacidad sobrevenida. Procede la adaptación del puesto de trabajo a las circunstancias de la trabajadora.



**Sentencia de 1 de diciembre de 2025, rec. 1756/2025.** Despido disciplinario. Necesidad de que en los despidos disciplinarios se conceda previa audiencia al trabajador para que pueda defenderse de la conducta que se le atribuye, con la salvedad de que la empresa justifique que, en atención a las circunstancias concurrentes no se le puede conceder esta posibilidad. Aplicación directa del artículo 7 del Convenio 158 de la OIT.

**Sentencia de 28 de noviembre de 2025, rec. 1725/2025.** Despido nulo. Conocimiento por parte de la empresa del propósito de la trabajadora de formar parte de la candidatura de CCOO en las elecciones a celebrar próximamente. Vulneración de derechos fundamentales con derecho a la indemnización de 18.753 euros.

**Sentencia de 28 de noviembre de 2025, rec. 1470/2024.** Accidente de trabajo. Ictus isquémico agudo que se manifiesta en lugar y tiempo de trabajo, sin constar que la patología tuviera un origen congénito y sin que sea obstáculo que existiera algún factor de riesgo.

**Sentencia de 20 de noviembre de 2025, rec. 1413/2024.** Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo. Aunque la obstrucción de la vena pueda derivar de enfermedad común, no se puede obviar el hecho de que la misma se produjo en el lugar y tiempo de trabajo, sin que se haya excluido de forma indubitada la posible relación o nexo causal de ambos.

## 2. CUESTIONES PRÁCTICAS

**2.1. Criterios de gestión del INSS 6/2026, de 18 de febrero de 2026. Requisito de carencia. Pensión de incapacidad permanente y subsidio por desempleo para mayores de cincuenta y dos años.**

ASUNTO:

Cómputo de cotizaciones para acreditar la carencia necesaria para el acceso al subsidio por desempleo para mayores de cincuenta y dos años a los solicitantes que son beneficiarios de una pensión de incapacidad permanente total.

CRITERIO DE GESTIÓN:

El Tribunal Supremo (TS), en sus sentencias 833/2025, 834/2025 y 835/2025, de 29 de septiembre de 2025, y en la sentencia 971/2025, de 21 octubre de

2025, ha establecido doctrina con respecto a las cotizaciones que deben computarse para acreditar la carencia exigida para el subsidio de mayores de cincuenta y dos años cuando el solicitante es beneficiario de una pensión incapacidad permanente total.

El TS ha interpretado el requisito previsto por el artículo 280.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (TRLGSS). Dicho requisito establece que “podrán acceder al subsidio para mayores de cincuenta y dos años los trabajadores que, en la fecha en que se encuentren en el supuesto previsto en el artículo 274.1 tengan cumplida dicha edad y además en la fecha del hecho causante del subsidio establecido en el artículo 276.1, acrediten todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social(...)”.

El artículo 205.1 b) del TRLGSS para acceder a la pensión de jubilación exige, entre otros requisitos, “tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho”.

Al respecto señala el TS que «el requisito de cotización de quince años, (...) no aparece diseñado como carencia necesaria para acceder al subsidio, sino que es un efecto reflejo de la exigencia de que “en el momento de la solicitud, reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social”. Por tanto, la carencia a la que se refiere, de forma refleja, es la regulada en el artículo 205.1.b LGSS, que es la carencia propia de la pensión de jubilación (quince años), a cuyos efectos desde luego se pueden computar las cotizaciones anteriores a la incapacidad permanente total.

No hay que olvidar que el beneficiario de una pensión de incapacidad permanente total puede lucrar la pensión de jubilación al alcanzar la edad ordinaria para ello, incluso sin estar de alta, si reúne los requisitos de carencia genérica y específica, a cuyos efectos desde luego se deben computar todas las cotizaciones efectuadas durante su vida laboral, aunque sean previas a la incapacidad permanente».

La doctrina del TS concluye que “no parece haber ninguna causa que lleve a dejar sin proteger la situación del desempleado mayor de 52 años en tal situa-



ción de espera de su jubilación prevista legalmente, siempre y cuando al llegar a esa edad de 52 años ya tenga a lo largo de su vida laboral la carencia suficiente para lucrar la futura jubilación, para lo cual se computarán tanto las cotizaciones posteriores a la incapacidad permanente total como las anteriores”.

Por tanto, conforme a la doctrina reiterada del TS, para el cumplimiento del requisito previsto en el artículo 280.1 del TRLGSS -acreditar todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier pensión contributiva de jubilación- deben computarse todas las cotizaciones realizadas a lo largo de su vida laboral, incluidas aquellas anteriores al reconocimiento de la incapacidad permanente total.

## **2.2. Criterios de gestión del INSS 4/2026, de 9 de febrero de 2026. Derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de menor antes de agotar otra anterior.**

### **ASUNTO:**

Reconocimiento de la prestación por nacimiento y cuidado de menor (NYCM) en los casos en que se produce un nuevo hecho causante cuando aún quedan por disfrutar periodos de descanso correspondientes a un hecho causante anterior.

### **CRITERIO DE GESTIÓN:**

Se refiere la problemática apuntada a aquellos supuestos de sucesión en el tiempo de diferentes hechos causantes de la prestación por NYCM.

Cabe señalar que desde la emisión de dicho criterio se ha reconfigurado la protección de las situaciones de referencia y, especialmente con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado de menor (RD-L 9/2025), se han incrementado los periodos de descanso a los que se vincula la prestación por NYCM, y se ha flexibilizado su disfrute. De este modo, en la actualidad dos semanas -cuatro en el caso de monoparentalidad- se pueden disfrutar hasta que el hijo, hija o menor cumpla los ocho años. Todo ello incrementa significativamente la posibilidad de que se produzca un nuevo hecho causante cuando aún queda por disfrutar parte del período de descanso -y de percibir la prestación co-

respondiente- por un nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento anterior.

Resulta por tanto necesario determinar los derechos que corresponde reconocer en estos supuestos, a la luz de este contexto normativo.

A tal fin se ha de tener en cuenta que la propia exposición de motivos del RD-L 9/2025 señala su propósito de ampliar y flexibilizar los periodos de disfrute de la prestación por NYCM para facilitar el ejercicio del derecho al cuidado del menor por parte de ambos progenitores:

“A tales fines, la norma hace uso de tres contenidos de gran trascendencia: en primer lugar, incrementa, con carácter general, la duración del permiso de nacimiento y cuidados, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento en tres semanas, las dos últimas con un diseño más flexible, para cumplir con su finalidad de cuidado parental; en segundo lugar, garantiza durante estas tres semanas el mantenimiento en la percepción de los ingresos ordinarios de la persona trabajadora que ejerce su derecho; y, en tercer lugar, incrementa la duración de los permisos mencionados en el caso de unidades familiares monoparentales”.

Por tanto, puesto que la norma en ningún momento establece la imposibilidad de disfrutar de forma independiente los periodos y prestaciones correspondientes a hechos causantes distintos, la extinción de la prestación por NYCM que se viniera disfrutando como consecuencia del reconocimiento de una nueva por producirse un nuevo hecho causante independiente del anterior, contemplada en el citado criterio 63/2000, resultaría contraria al espíritu de la norma.

No obstante, aunque con carácter general un nuevo hecho causante no sea causa de extinción de la primera prestación, en ningún caso sería posible disfrutar simultáneamente de dos periodos de descanso vinculados a dos prestaciones por NYCM, ya que el beneficiario solo puede percibir una prestación por este concepto en un mismo periodo de tiempo.

Y puesto que el periodo de descanso obligatorio ha de disfrutarse, por establecerlo así la norma, durante las seis semanas inmediatamente posteriores al hecho causante, si durante el disfrute de la primera prestación se produce un segundo hecho causante, finalizará el tramo coincidente de la primera, dando

paso al reconocimiento y disfrute del periodo obligatorio de seis semanas de la segunda prestación. Una vez transcurrido dicho periodo obligatorio, el beneficiario podrá disfrutar del resto del periodo voluntario de la segunda prestación, así como del tiempo que le quede por disfrutar, -también del período voluntario- de la primera, siempre que no se superpongan y se respeten los plazos máximos establecidos por la normativa: doce meses desde el hecho causante o hasta que el menor cumpla ocho años, según corresponda.

Por todo lo expuesto, un nuevo hecho causante de la prestación por NYCM, no supondrá la extinción automática y pérdida de las semanas que aún no hayan sido disfrutadas correspondientes a una prestación anterior (salvo que el nuevo hecho causante se produzca dentro del periodo del descanso obligatorio anterior, en cuyo caso serían absorbidas por las del segundo descanso obligatorio al solaparse), permitiendo así que el beneficiario pueda disfrutar de las dos prestaciones, que son independientes, siempre que el disfrute de los periodos no se superponga.

Por otra parte, no procederá el abono del subsidio especial por parto o adopción múltiple, ya que se trata del reconocimiento de dos prestaciones por NYCM individuales derivadas de hechos causantes independientes y no de un parto o adopción múltiple.

**comisiones obreras  
de Castilla-La Mancha**

Toledo 925 25 51 00	Azuqueca de Henares 949 26 08 45
Talavera de la Reina 925 80 31 59	Guadalajara 949 24 83 30
Illescas 925 51 38 77	Cuenca 969 21 30 50
Torrijos 925 76 17 04 / 690 946 606	Mota del Cuervo 967 18 04 00
Noblejas 626 944 591	Motilla del Palancar 682 68 13 44 / 969 217 119
Quintanar de la Orden 600 465 611	Tarancón 969 32 46 66
La Villa de Don Fadrique 600 465 611	Albacete 967 21 24 95
Ciudad Real 926 21 42 27	Almansa 967 34 08 90
Valdepeñas 926 32 17 81	Hellín 967 30 09 53
Alcázar de San Juan 926 54 32 59	Villarrobledo 967 13 81 84
Puertollano 926 42 28 52	