

**TRIBUNAL SUPREMO****TS. Accidente de trabajo: la concurrencia de culpas no impide el recargo de prestaciones, pudiendo alterarse su porcentaje en suplicación aun cuando no se hayan modificado los hechos sobre los que fue fijado en la instancia**

Accidente de trabajo. Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. Concurrencia de culpas. Trabajador que, conduciendo una carretilla elevadora, vuelca al efectuar un giro demasiado cerrado a velocidad elevada, quedando atrapado bajo la misma, con el resultado de muerte, sin que la empresa le hubiera dado ninguna información y formación en materia de prevención de riesgos laborales ni en relación con la carretilla que conducía.

La concurrencia de culpas que pudieran derivar de la imprudencia no temeraria del trabajador y del incumplimiento de normas básicas de seguridad por parte del empresario no impide ni la infracción ni el consiguiente recargo de prestaciones. La culpa de la víctima no rompe el nexo causal que proviene del agente externo –en este caso los incumplimientos de la empresa–, salvo cuando el daño se hubiera producido de forma exclusiva por una actuación culposa imputable a la víctima. Del artículo 164.1 de la LGSS se colige que la cuantía del recargo guarda relación directa con la gravedad de la falta que se cometa, por lo que su apreciación en un caso concreto está guiada por conceptos normativos –peligrosidad de las actividades, número de trabajadores afectados, actitud o conducta general de la empresa en materia de prevención, instrucciones impartidas por el empresario en orden a la observancia de las medidas reglamentarias, etc.–, que han sido establecidos en la legislación preventiva, y cuya aplicación a un supuesto concreto constituye un acto de calificación jurídica, subsiguiente y separable de la fijación o determinación de los hechos del caso. Esto supone reconocer un amplio margen de apreciación al juez de instancia en la determinación de la citada cuantía porcentual, pero implica también que la decisión jurisdiccional es controlable con arreglo a dicho criterio jurídico general de gravedad de la falta, pudiendo revisarse cuando el recargo impuesto no guarde manifiestamente proporción con esta directriz legal. Ello implica que una sentencia de suplicación puede modificar el porcentaje del recargo aun cuando no se hayan modificado los hechos sobre los que el inicial porcentaje fue fijado por la sentencia de instancia. Para ello puede tener en cuenta que tanto el accidente como sus consecuencias acaecieron por la concurrencia de un incumplimiento del empresario de sus obligaciones en materia de seguridad y salud laboral y de una imprudencia no temeraria del trabajador, de manera que cuando las dos actuaciones (la del empresario y la de la víctima) determinan la producción del resultado fatal, no cabe exonerar de responsabilidad al empresario, sino que, a partir de una generalización de la regla del artículo 1.103 del Código Civil, hay que ponderar las responsabilidades concurrentes moderando en función de ello la indemnización a cargo del agente externo. Esa es la conclusión a la que llega la sentencia recurrida que entendió acreditada la concurrencia de culpas en la producción del accidente en el sentido de que causa fundamental del mismo fue el giro brusco de la carretilla realizado a velocidad excesiva y elevada. Tal concurrencia llevó a la sentencia recurrida a ponderar la gravedad de la falta teniéndola en cuenta y a establecer el porcentaje en el recargo del 30%.

([STS, Sala de lo Social, de 4 de diciembre de 2024, rec. núm. 3939/2021](#))

**TS. Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. La asistencia sanitaria intensa, directa y continuada del menor en los centros de día es equiparable a la situación de ingreso hospitalario de larga duración**

Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Menor que no requiere ingreso hospitalario de larga duración, pero que está sometido a un tratamiento médico continuado de carácter ambulatorio en un centro de día y en su propio domicilio.

La asistencia sanitaria intensa, directa y continuada del menor en los centros de día es equiparable a la situación de ingreso hospitalario de larga duración, por cuanto igualmente se trata de cuidados médicos ineludibles para el tratamiento de la enfermedad que se prolongan de manera indefinida en el tiempo. Con la particularidad añadida de que el ingreso hospitalario permite que el menor disponga de la ayuda y asistencia del personal sanitario del centro durante las 24 horas del día, en lo que supone de cierto alivio y menores requerimientos para la madre que solicita la prestación y se ve auxiliada por esos profesionales en los cuidados que el menor requiere. A diferencia de lo que sucede cuando esa asistencia hospitalaria se presta de manera ambulatoria en centros de día, en los que tan solo pasa unas horas para recibir la terapia mientras que el resto de la jornada diaria están bajo los cuidados exclusivos de sus progenitores. El hecho de que el diagnóstico de la enfermedad grave pudiese haberse efectuado sin requerir un previo periodo de ingreso hospitalario de larga duración, no puede ser obstáculo para el reconocimiento de una prestación de Seguridad Social cuya finalidad es la de compensar la pérdida de ingresos generada por la necesidad de reducir la jornada de trabajo para atender de manera directa al cuidado de los hijos menores que necesitan un tratamiento médico prolongado en el tiempo. Bien al contrario, se trata de que la continuidad del tratamiento en el domicilio pueda sustituir al ingreso hospitalario cuando sea posible, con el objeto de hacerlo innecesario, recortar su duración o minimizar su impacto, en beneficio del paciente, sus familiares y del propio sistema de asistencia sanitaria, en aras a reducir la necesidad de recurrir al ingreso hospitalario al que puede verse abocado el menor en el caso de no disponer de esa otra posibilidad de asistencia sanitaria sin ingreso. Esta conclusión no ha de verse alterada por la circunstancia de que la enfermedad pudiese calificarse como permanente e incurable. La asistencia hospitalaria continuada y de larga duración que justifica la prestación, tanto puede estar dirigida a la sanación total y definitiva del menor, como al alivio y mejora de las secuelas de una enfermedad que pudiera resultar desgraciadamente incurable, con el objetivo de paliar sus consecuencias y mejorar la calidad de vida del enfermo. Lo determinante es que se trate de cáncer u otra enfermedad grave que requiera del cuidado directo, continuo y permanente del menor durante el tratamiento de larga duración al que haya de estar sometido, ya sea mediante el ingreso hospitalario o su administración en centros hospitalarios de día, e incluso en su propio domicilio familiar como la norma admite. Situación esta última que resulta sin duda especialmente relevante cuando se trata de las dolencias de psiquiatría calificadas como enfermedad grave en el apartado V del anexo al que se remite el artículo 3 del RD 1148/2011. El

propio INSS ha venido así a reconocerlo en la respuesta a la consulta 18/2016, de 15 de septiembre de 2016, a la que se remite su escrito de impugnación, en la que dictamina que el requisito de hospitalización se considera cumplido cuando el menor que padece una de las enfermedades graves del anexo del mencionado real decreto ha de acudir de manera periódica y continuada a un hospital de día para recibir el tratamiento de larga duración prescrito para curar su enfermedad. La naturaleza jurídica de esta clase de respuesta a una consulta impide que se le pueda atribuir una eficacia vinculante en orden a la decisión que haya de adoptar el órgano judicial, pero no por ello deja de ser un elemento ciertamente relevante que viene a coincidir y a ratificar los criterios expuestos. (Vid, STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 22 de diciembre de 2021, rec. núm. 5086/2021, casada y anulada por esta sentencia).

(STS, Sala de lo Social, de 3 de diciembre de 2024, rec. núm. 1524/2022)

### **TS. El servicio social obligatorio de la mujer no se computa para completar el periodo mínimo de cotización de 1.800 días exigido para acceder a la pensión de vejez del SOVI**

Vejez del SOVI. Cómputo del servicio social obligatorio de la mujer para completar el periodo mínimo de cotización de 1.800 días.

El SOVI se extinguió el 1 de enero de 1967. No es un régimen más del Sistema de la Seguridad Social, sino que tiene un carácter residual que conlleva que se rija, como regla general, por su propia normativa. Solo se aplica la normativa reguladora del Régimen General de la Seguridad Social en supuestos excepcionales, como la relativa a los periodos de cotización asimilados por parto. Aunque también se ha aplicado al SOVI la doctrina jurisprudencial referente a los días cuota por las pagas extraordinarias. El periodo de prestación del servicio militar obligatorio, de la prestación social sustitutoria o del servicio social femenino obligatorio solo se computa a efectos de la jubilación anticipada y de la jubilación parcial. Se trata de pensiones de jubilación para las que se exigen periodos mínimos de cotización muy elevados: a) La jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador y la jubilación parcial exigen un periodo mínimo de cotización efectiva de 33 años, mientras que la jubilación anticipada por voluntad del interesado exige un periodo mínimo de cotización de 35 años. Por el contrario, en la pensión de jubilación ordinaria, como regla general, se exige un periodo mínimo de cotización mucho más breve (15 años) y el legislador no computa, a estos efectos, los periodos de prestación del servicio militar obligatorio, de la prestación social sustitutoria o del servicio social femenino obligatorio. No hay que olvidar que la pensión de vejez del SOVI exige un periodo mínimo de cotización de 5 años (1.800 días) muy inferior a la pensión de jubilación ordinaria (o, en su caso, la inclusión en el antiguo Retiro Obrero). Si la pensión de jubilación ordinaria del Sistema de la Seguridad Social no permite computar, a efectos de un periodo mínimo de cotización mucho más prolongado (15 años), los citados periodos de prestación del servicio militar obligatorio, de la prestación social sustitutoria ni del servicio social femenino obligatorio, tampoco deben computarse a efectos del SOVI, que exige un periodo de cotización inferior. (Vid. STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 2 de julio de 2021, rec. núm. 2183/2021, casada y anulada por esta sentencia).

([STS, Sala de lo Social, de 3 de diciembre de 2024, rec. núm. 831/2022](#))

**TS. No es posible que el órgano judicial fije en sentencia una indemnización por despido improcedente en importe superior al establecido en el artículo 56.1 del ET**

Despido declarado judicialmente como improcedente. Posibilidad de reconocer el órgano judicial una indemnización adicional y distinta a la establecida en el artículo 56 del ET, en atención a las disposiciones del Convenio núm. 158 de la OIT (art. 10), en las que se señala que, ante despidos injustificados, si no es posible la readmisión del trabajador, los órganos que resuelven sobre el despido deberían «ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada».

El término indemnización adecuada o reparación apropiada no se identifica o concreta en términos o elementos específicos que deban ser atendidos a la hora de fijar un importe económico o de otro contenido. Esto es, se está imponiendo una protección frente a un despido injustificado sin precisar su contenido exacto, lo que permite entender que la aplicación del citado precepto, en lo que a la indemnización económica u otra reparación se refiere, queda condicionada a lo que la legislación interna desarrolle a tal efecto. Del citado artículo 10 se desprende, por tanto, que son las legislaciones internas las que pueden determinar la indemnización adecuada, y podrán hacer ese diseño con base en diferentes y variados factores, e incluso haciendo previsiones específicas frente a situaciones que comprometan especiales derechos. Y esto es lo que ha realizado el legislador nacional en el artículo 56.1 del ET, al establecer que el despido improcedente, con carácter general, comporta la readmisión o el pago de una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a 1 año, hasta un máximo de 24 mensualidades. Las principales razones por las que se considera que ambas previsiones son compatibles pueden resumirse así: 1.<sup>a</sup>) La doctrina constitucional ha manifestado que la indemnización tasada que nuestra legislación ha establecido es una indemnización adecuada. 2.<sup>a</sup>) La propia jurisprudencia del Tribunal Supremo viene explicando que el sistema indemnizatorio frente al despido disciplinario es distinto al civil: no es necesario acreditar los daños y perjuicios, sino que se presumen y cuantifican de manera uniforme por el legislador. 3.<sup>a</sup>) El artículo 10 (a diferencia de lo que sucedía con el artículo 7, sobre defensa previa al despido) utiliza conceptos genéricos, que impiden su aplicación directa a cada caso. 4.<sup>a</sup>) Cuando establece parámetros para calcular indemnizaciones por terminación contractual, el propio Convenio de la OIT (art. 12) se refiere al salario y a la antigüedad, en línea con el artículo 56 del ET. 5.<sup>a</sup>) Aquí no se están cuestionando otras reparaciones distintas, fijadas para otras situaciones o calificaciones de despido ni, por supuesto, las que los convenios u otros pactos colectivos o individuales puedan mejorar la legalmente establecida. 6.<sup>a</sup>) La fórmula legal de nuestro Derecho ha venido ofreciendo seguridad jurídica y uniformidad para todos los trabajadores que, ante la pérdida del mismo empleo, son reparados en iguales términos, sin necesidad de tener que acreditar los concretos daños y perjuicios sufridos. En consecuencia, debe rechazarse que, por la vía del artículo 10 del Convenio núm. 158 de la OIT, y en atención a lo dispuesto en el artículo 56 del ET, se pueda fijar una indemnización por despido improcedente en cuantía superior a la en él establecida. La anterior conclusión no puede venir alterada

por la invocación que se hace en el recurso de la Carta Social Europea revisada, ya que no procede su aplicación en este caso, pues dicho instrumento fue ratificado por España con posterioridad al momento en que se produjo el despido, lo que supone que dicho tratado no formaba parte del ordenamiento interno. Lo contrario vulneraría la seguridad jurídica garantizada por el artículo 9.3 de la CE, ya que el despido debe calificarse de conformidad con las normas jurídicas aplicables en la fecha de la extinción contractual. Pleno.

(STS, Sala de lo Social, de 19 de diciembre de 2024, rec. núm. 2961/2023)

## AUDIENCIA NACIONAL

### **AN. Empresa que impone como descanso compensatorio por exceso de jornada anual los días 24 y 31 de diciembre: tal imputación de horas no puede ser considerada como una vulneración del artículo 38 del ET**

Convenios colectivos. Comercio del metal. Exceso de jornada anual. Empresa que impone como descanso compensatorio los días 24 y 31 de diciembre.

Tal imputación de horas no puede ser considerada como una vulneración del artículo 38 del ET. Hay que recordar que no se puede asimilar el régimen legal del descanso compensatorio al de las vacaciones; y que el descanso compensatorio, por su propia naturaleza, no es tiempo de trabajo efectivo. Sí lo es el exceso de trabajo que supera la jornada ordinaria, tanto si se retribuye económicamente como con descansos y, por esa razón, ese tiempo trabajado se computa para determinar la jornada real anual y abonar el tiempo excedido. Pero si a efectos de jornada se computara no solo el mayor tiempo trabajado, sino también el tiempo de descanso compensatorio que lo retribuye, se estaría sumando dos veces un único tiempo de trabajo. Aplicando lo anterior al presente supuesto, resulta que no cabe considerar que los días de descanso compensatorio por exceso de jornada participen del mismo régimen que el de disfrute de vacaciones. Y si ello es así mal cabe afirmar un incumplimiento empresarial vulnerador de lo dispuesto en el artículo 38 del ET y en el artículo 15 del convenio. Cabe apreciar, por ello, que la empresa pueda establecer un protocolo o sistema para la fijación ordenada de las fechas de disfrute de aquellos días compensatorios, sin perjuicio, claro está, de las concretas peticiones o, en su caso, reclamaciones de los trabajadores que pudieran estar interesados en no disfrutar de tales días ni el 24 ni el 31 de diciembre (peticiones o reclamaciones que en el presente caso no constan).

(SAN, Sala de lo Social, de 5 de diciembre de 2024, núm. 166/2024)

## TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

### **TSJ. Faltas de asistencia al trabajo. Cuando en el despido disciplinario se esconde una actuación fraudulenta del trabajador para acceder a la prestación por desempleo**

**Despido disciplinario. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo. Actuación fraudulenta del trabajador para acceder a la prestación por desempleo.**

En materia de prestación de desempleo ha de valorarse si el beneficiario ha buscado al amparo de una norma, en este caso el artículo 267 de la LGSS, un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, como sería lucrar la prestación de desempleo eludiendo la causa real del cese: una baja voluntaria tácita de la relación laboral por no querer, pudiendo prestar servicios laborales en los términos del artículo 262 de la LGSS. La doctrina de la Sala IV del Tribunal Supremo es constante al afirmar que el fraude de ley no se presume y que ha de ser acreditado por quien lo invoca, pues su existencia –como la del abuso de derecho– solo podrá declararse si existen indicios suficientes de ello, que necesariamente habrán de extraerse de hechos que aparezcan como probados. En el caso analizado, no consta en la resolución de instancia una valoración de los hechos indicios plenamente probados que de forma lógica y terminante acreditarían el hecho presunto por conexión: la voluntad fraudulenta de la trabajadora de forzar su despido disciplinario para obtener formalmente una causa que permitiera acreditar una situación legal de desempleo. Así, como principal hecho indicio, existe un incumplimiento de la parte actora, ausentándose sin justificación alguna de su puesto de trabajo de forma reiterada en un breve lapso de tiempo y con reproche disciplinario de la empresa. Existe una primera sanción por falta grave comunicada en carta de 24 de agosto de 2020 por ausencia injustificada al puesto de trabajo durante 3 días; una segunda comunicación de sanción disciplinaria, de nuevo por falta grave, por ausencia injustificada de 4 días en carta de 28 de octubre de 2020 y, en breve lapso temporal, una ausencia injustificada al puesto de trabajo desde el 18 de enero de 2021 nada menos que hasta el 29 de enero de 2021 como fecha de la carta comunicando el despido disciplinario. En este contexto, la juzgadora *a quo* ha partido de un mero soporte formal consistente en la carta de despido para justificar la situación legal de desempleo, sin valorar en forma los contundentes y reiterados indicios probados que, de forma lógica y ajustada, acreditan la intención fraudulenta de provocar dicho despido. El hecho de que la empresa no procediera a comunicar la baja voluntaria de la actora responde a la restrictiva doctrina jurisprudencial en materia de comunicación clara y terminante de la voluntad de poner fin al contrato de trabajo por la persona trabajadora, con riesgo notorio que, de no estimarse dicha voluntad tácita, la extinción comunicada por la empresa de optarse por una baja voluntaria, sin más, implicaría la declaración del despido como improcedente por defectos formales, al no constar carta comunicada. Lo anterior obliga a entender que la actora forzó un meramente formal despido disciplinario para ocultar su intención de cese voluntario como real causa de extinción del contrato, que no permite el acceso a la prestación de desempleo.

(STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 22 de abril de 2024, rec. núm. 2770/2023)

**TSJ. Trabajadora indefinida no fija que accede a la misma plaza en la condición de funcionaria de carrera: no cabe indemnización a pesar de la previa contratación fraudulenta**

**Personal laboral indefinido no fijo. Ocupación de plaza de funcionario. Acceso posterior a la misma plaza ostentando la condición de funcionaria de carrera. Medidas**

para prevenir y sancionar la utilización abusiva de contratos o relaciones temporales. Pretensión de indemnización (20 días por año/12 mensualidades) como sanción por el fraude y abuso en la contratación temporal previa.

En ningún caso procedería la indemnización de 20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades porque tal indemnización de 20 días está prevista por la jurisprudencia para el cese de una persona trabajadora indefinida no fija por la cobertura reglamentaria de la plaza, lo cual no es el caso al tratarse de una plaza de funcionario. Ahora bien, tampoco procede su reconocimiento con base en el fraude y abuso en la contratación temporal, porque, en primer lugar, considera el tribunal que la pérdida de

la condición de personal laboral indefinido no fijo, al haber superado la actora el proceso selectivo y ostentar ahora la condición de funcionaria, no le irroga ningún perjuicio, dado que en la actualidad ha pasado a una situación más favorable por cuanto mantiene ahora una relación estable con la Administración. En segundo lugar, no puede dejar de calificarse de voluntaria esta pérdida de la condición de personal laboral indefinido no fijo de la trabajadora, por cuanto ha sido ella misma la que voluntariamente se ha presentado al proceso selectivo y voluntariamente ha tomado posesión de la plaza como funcionaria. Pero, además, entiende el tribunal que la interpretación acerca de que el personal indefinido no fijo tiene derecho a ser indemnizado simplemente por haber sufrido fraude en la contratación, e independientemente del perjuicio que supone la extinción de la relación laboral (perjuicio este que es lo que el Tribunal Supremo ha venido indemnizando, con 20 días por año de servicio en caso de cobertura reglamentaria de la plaza o con la indemnización que corresponde a un despido improcedente si se trata de la cobertura de la plaza por un funcionario), como decíamos, esa interpretación de que debe ser indemnizado el trabajador indefinido no fijo simplemente por haber sido objeto de una contratación fraudulenta, considera el plenario que no se deriva en modo alguno del contenido de la cláusula quinta del Acuerdo Marco de la Directiva 1999/70. Es evidente que el derecho a una compensación económica para el personal temporal cuando se aprecia fraude en la contratación nace en el momento en el que cesa la prestación de servicios, pues el perjuicio que se trata de indemnizar deriva del propio cese y de la pérdida del puesto de trabajo, no de la situación de fraude previamente existente. Y en el caso que nos ocupa no se ha producido pérdida de trabajo alguno, dado que la trabajadora, después de haber superado un procedimiento selectivo, continúa prestando servicios en la misma plaza en la que venía desempeñando los servicios anteriormente, pudiendo hablarse en estos casos de conversión contractual o mutación de la naturaleza jurídica de la relación, pero en modo alguno de extinción, ya que la trabajadora sigue prestando servicios para su empleadora. Por lo tanto, ningún perjuicio se le ha causado a la aquí demandante y por ello no tiene derecho a ser indemnizada. **Pleno. Voto particular.** No puede sostenerse, como hace el parecer mayoritario de la Sala, que la mera participación y superación de un proceso selectivo para el nombramiento de personal funcionario de carrera, fruto del cual la parte actora cesó en su puesto, sea una medida que dé cumplimiento a las exigencias de la cláusula quinta del Acuerdo marco sobre trabajo de duración determinada, anexo a la Directiva 1999/70. Debe considerarse una nueva relación jurídica la derivada del nombramiento de la recurrente en los presentes autos como funcionaria de carrera, sin

que la toma de posesión como tal deba ser considerada óbice para el reconocimiento de la indemnización solicitada. Todo ello sin que quepa hablar, como hace la posición mayoritaria de la Sala para excluir el derecho a la indemnización solicitada, de «conversión contractual» o de «mutación de la naturaleza jurídica de la relación».

(STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 11 de noviembre de 2024, rec. núm. 2741/2024)

### **TSJ. Pensión de viudedad y parejas de hecho: en el orden social también se abre una grieta en la exigencia formalista. Reconocimiento del derecho cuando se tienen hijos en común, sin necesidad de inscripción en registro o escritura pública**

Pensión de viudedad. Parejas de hecho. Exigencia de constitución formal. Denegación de la pensión en vía administrativa y en instancia por no haberse procedido a la

inscripción de la pareja de hecho en alguno de los registros existentes en la Comunidad de Madrid o ayuntamientos de su lugar de residencia o mediante documento público. Existencia de hijos en común. Extensa convivencia *more uxorio*.

Tras la reforma operada por el Real Decreto-Ley 2/2024 en la regulación del subsidio por desempleo para mayores de 52 años y en la del ingreso mínimo vital (IMV), a efectos de acreditar la carencia de rentas exigida para su generación respectiva, no se exige el requisito de inscripción en un registro de parejas de hecho ni constitución de dicha pareja en documento público, en el caso de que se tengan hijos en común. A pesar de que dicha norma no es de aplicación por razones temporales, sin embargo, sí que sirve como pauta interpretativa. No es la primera vez que la Sala IV acude al sentido orientador de una norma no vigente a la fecha a la que contrae su pronunciamiento para determinar el sentido en el que debe resolver. Es por ello por lo que a falta de un criterio unificado del Tribunal Supremo sobre qué incidencia puede tener la reforma del TRLGSS operada por Real Decreto-Ley 2/2024, consideramos que cuando la norma reconoce en su preámbulo que pretende homogeneizar el concepto de pareja de hecho para dos prestaciones distintas (subsidio por desempleo para mayores de 52 años e IMV) se ha olvidado de que ese concepto resulta absolutamente esencial en la pensión de viudedad a la que paradójicamente no hace ninguna referencia. No parece lógico, y de ahí la decisión por la que ahora nos decantamos, que para una misma pareja de hecho con hijos en común, una misma ley (el TRLGSS, en la redacción aplicable tras la reforma operada por RDL 2/2024) condicione el percibo de tres prestaciones a exigencias diversas, no supeditando a dos de ellas (subsidio por desempleo e IMV) a ningún requisito y vinculando, sin embargo, el reconocimiento de la tercera de ellas (viudedad) a la inscripción de la constitución de la pareja de hecho en alguno de los registros existentes en la comunidad autónoma o ayuntamiento del lugar de residencia o mediante documento público. Lo coherente es que los requisitos de acceso a la prestación, siendo idéntica la situación fáctica – una pareja de hecho con hijos en común– sean los mismos, resultando incomprensible rehuir ahora una interpretación que supere la exigencia de la inscripción en el caso de una pareja de hecho con hijos para el reconocimiento de la pensión de viudedad, cuando para otras dos prestaciones del sistema (subsidio por desempleo para

mayores de 52 años e IMV) la propia ley ya no lo exige. Procede el reconocimiento de la prestación.

(STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 13 de septiembre de 2024, rec. núm. 62/2024)