



SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 1 al 15 de abril de 2022)

- Tribunal Supremo
- Tribunales Superiores de Justicia

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

Extinción del contrato por ineptitud sobrevenida. El informe del servicio de prevención ajeno, declarando no apto al trabajador, no constituye por sí solo medio de prueba suficiente para acreditar la causa

Encargado de obra. Denegación por la entidad gestora de la situación de incapacidad permanente por no tener las lesiones que padece el trabajador un grado suficiente de disminución de la capacidad laboral. Informe del servicio de prevención ajeno que lo declara no apto, listando genéricamente las funciones propias de su categoría con estimación de que no está en condiciones de conducir, actividad esta que supone el 75 % de su tiempo de trabajo. Despido objetivo por ineptitud sobrevenida. Improcedencia.

Los servicios de prevención ajenos tienen, entre otras misiones, la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo. De este modo, cuando constaten que estos han perdido sobrevenidamente su aptitud para el desempeño de su puesto de trabajo, están obligados a informar al empresario y a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención de sus conclusiones sobre dicha pérdida de aptitud o sobre la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva, todo ello con respeto a las cautelas previstas en el artículo 22 de la LPRL, puesto que dicha información contiene datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores. Cuando el servicio de prevención ajeno informe al empresario sobre la ineptitud sobrevenida para el desempeño de su puesto de trabajo, este, en cumplimiento de su deber de seguridad para con sus trabajadores previsto en el artículo 14.2 de la LPRL, deberá ordenar al trabajador afectado que deje de prestar servicios en el puesto de trabajo afectado, para evitar, de este modo, cualquier riesgo en el desempeño de su puesto de trabajo. Ahora bien, el cumplimiento de esa obligación de seguridad por parte del empleador no comporta que pueda extinguir mecánicamente el contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida con base únicamente en las conclusiones del informe del servicio de prevención ajeno, cuya finalidad, como hemos resaltado, es meramente informativa y que no pueden fundarse en las lesiones del trabajador, toda vez que la información relacionada con el estado de salud del trabajador está protegida por su derecho a la intimidad y su derecho a la protección de datos. Dicho informe no puede, por tanto, constituir por sí solo un medio de prueba imbatible para acreditar la ineptitud sobrevenida para el trabajo que justifique, sin más pruebas, la extinción de la relación laboral, toda vez que los datos relativos a la vigilancia de salud no pueden ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador, a tenor de lo dispuesto en el artículo 22.4 de la LPRL, ya que las conclusiones controvertidas derivan necesariamente de dichos datos. Ello no implica, sin más, que los informes controvertidos no tengan ningún valor probatorio para acreditar la ineptitud sobrevenida. Será necesario, a estos efectos, identificar con precisión cuáles son las limitaciones concretas detectadas y su incidencia sobre las funciones desempeñadas por el trabajador, sin que baste la simple afirmación de que el trabajador ha perdido su aptitud para el desempeño del puesto y no se soporta con otros medios de prueba útiles, especialmente, cuando, como sucede aquí, la entidad gestora ha descartado la declaración de invalidez permanente del trabajador para el desempeño de su profesión habitual. En el caso analizado, ni se identifican las limitaciones funcionales del demandante, ni se precisa de qué modo le impiden el desempeño de las funciones listadas en el propio informe, salvo en lo que afecta a la capacidad de conducir, afirmándose paladinamente que el demandante no puede conducir el 75 % de su jornada, sin explicar, de ningún modo, las





razones de dicha limitación. Además, la Dirección General de Tráfico no ha establecido ninguna restricción en el permiso de conducir del trabajador, por lo que es patente que la empresa no ha cumplido las exigencias probatorias requeridas por el artículo 122.1 de la LRJS, lo que comporta que el despido deba declararse improcedente. Sala General.

(STS, Sala de lo Social, de 23 de febrero de 2022, rec. núm. 3259/2020)

Ostenta el derecho de opción en caso de despido improcedente quien es primer suplente en una lista de elecciones al comité de empresa, en la que había cesado un miembro titular por ser nombrado delegado sindical

Despido improcedente. Derecho de opción. Titularidad en un supuesto en que la trabajadora despedida era primera suplente en una lista a las elecciones al comité de empresa, en la que había cesado un miembro titular por ser nombrado delegado sindical.

Producido el cese de un miembro del comité, inmediata y automáticamente adquiere la condición de miembro del comité de empresa o centro el suplente de la lista, pudiendo ejercitar los derechos y garantías inherentes a partir de dicho momento. Esto excluye cualquier ulterior gestión, notificación o exigencia que condicione la referida adquisición de la condición de representante de los trabajadores. Consecuentemente, la previsión del artículo 67.5 del ET, según la cual: «Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y al empresario, publicándose asimismo en el tablón de anuncios», carece de carácter constitutivo respecto de la adquisición por el suplente de la condición de representante, que se obtiene por ministerio de la ley, de forma automática, sin que un eventual incumplimiento de las exigencias de comunicación a la oficina pública o a la empresa previstas en dicho artículo produzca el efecto de privar o condicionar no solo la adquisición de la posición de representante de los trabajadores, sino también el ejercicio de los derechos y garantías inherentes a tal condición. Por tanto, la referida adquisición de la condición de miembro del comité de empresa que la suplente adquirió, de manera automática, tras la dimisión del representante anterior, produce efectos *erga omnes* con independencia del conocimiento de terceros, lo que impide que puedan dejar de aplicarse las garantías que normativamente se establecen en favor de los representantes de los trabajadores.

(STS, Sala de lo Social, de 15 de marzo de 2022, rec. núm. 1816/2019)

Sala Especial (art. 61 LOPJ). COVID-19. Plazos de caducidad establecidos por meses o años: para determinar el día final hay que adicionar a su vencimiento ordinario los (82) días naturales del periodo de suspensión

COVID-19. Plazos sustantivos y procesales. Caducidad. Suspensión de los plazos sustantivos acordada por la disposición adicional cuarta del Real Decreto 463/2020, por el que se declaraba el estado de alarma. Error judicial. Plazo de caducidad de 3 meses. Providencia de inadmisión del incidente de nulidad de actuaciones notificada el 23 de enero de 2020.

El cómputo del plazo se vio afectado por el contenido de la disposición adicional cuarta del referido Real Decreto 463/2020, que suspendía el plazo de caducidad durante la vigencia del estado de alarma. No obstante, dicha disposición adicional fue derogada con efectos del 4 de junio de 2020 (art. 10 RD 537/2020), alzándose aquella suspensión





de la caducidad de derechos y acciones. En ninguna de las normas referidas se distinguía entre suspensión e interrupción de los plazos, ni entre plazos procesales o sustantivos, de prescripción o de caducidad, por lo que el artículo 2.1 del Real Decreto-Ley 16/2020 dispuso, respecto de los términos y plazos previstos en las leyes procesales, que volverían a computarse desde su inicio. No obstante, dicho precepto no resulta de aplicación al caso dado que la norma que regula el ejercicio de la acción de reconocimiento de error judicial contiene un plazo sustantivo de caducidad. Ante la falta de expresa regulación sobre cómo efectuar el cómputo de este tipo de plazos una vezalzada su suspensión, no cabe sino aplicar la inveterada opinión doctrinal y jurisprudencial, conforme a la cual la caducidad no se interrumpe, sino que se suspende, provocando, en tal caso, tras el alzamiento de la suspensión, la reanudación del plazo y no su cómputo *ex novo*. Conforme a la misma, los plazos de caducidad establecidos por meses o años que hubiesen sido suspendidos habrían de reanudarse por el periodo que les restase cuando se alzara la suspensión, de forma que, para determinar el día final, habrían de adicionarse, a partir del día de su vencimiento ordinario computado de fecha a fecha, los días naturales del periodo de suspensión. Igualmente, y en consecuencia, tampoco afectaría al cómputo la declaración como urgentes, a los efectos del artículo 183 de la LOPJ, de los días 11 a 31 de agosto realizada por el artículo 1.1 del Real Decreto-Ley 16/2020, ya que la norma se refería únicamente a los plazos procesales, no a los sustantivos, cuyo cómputo se realiza de fecha a fecha sin excluir los días inhábiles. La aplicación al caso del sistema de cómputo determina que el vencimiento del plazo de caducidad se calcule adicionando, a partir del 23 de abril de 2020 –fecha de su vencimiento ordinario computado de fecha a fecha–, los 82 días naturales durante los que el plazo estuvo suspendido.

(STS, Sala Especial del artículo 61 LOPJ, de 25 de mayo de 2021, rec. núm. 7/2021)

Funcionario de carrera que previamente fue personal laboral: no se consideran servicios prestados el periodo transcurrido entre el anterior despido y la notificación de la sentencia que declaró su improcedencia

Contratación laboral con las Administraciones públicas. Extinción del contrato con la Administración. Reconocimiento de servicios previos prestados como personal laboral antes de la adquisición de la condición de funcionario de carrera. Consideración de si procede el cómputo como servicios prestados respecto del periodo transcurrido desde el despido improcedente hasta la notificación de la sentencia dictada en el procedimiento de despido o, por el contrario, dicho cómputo debe tener lugar hasta la fecha del cese.

Los servicios en la Administración pública, ya sean en calidad de funcionario de empleo, eventual o interino, o en régimen de contratación administrativa o laboral, a tenor de la Ley 70/1978 y el Real Decreto 146/1982, deben haberse prestado de forma efectiva y se prolongan hasta que se produce el cese de la relación de servicios, que tiene lugar, en este caso, por el cese por despido, en cualquiera de sus modalidades, con independencia de las actuaciones posteriores que se hayan podido seguir ante la jurisdicción social y del resultado de las mismas. Lo relevante es valorar la experiencia y lo cierto es que esta únicamente se adquiere mediante el desempeño efectivo de la función, mediante esa prestación de servicios efectivos. La norma contenida en el artículo 268.6 de la LGSS, que obliga a la cotización en los periodos en que se abonen salarios de tramitación, no deroga ni desplaza, desde luego, la aplicación de una ley específica (como es la Ley 70/1978) prevista precisamente para regular el reconocimiento a los funcionarios públicos de los servicios previos prestados con anterioridad en las Administraciones públicas, cuya finalidad es tomar en consideración la experiencia adquirida anteriormente que se deriva de los servicios previos prestados ante la Administración, y que tiene su correspondiente traducción económica a los efectos del cómputo de la antigüedad. **Voto particular.** El tiempo transcurrido entre la fecha del despido y la fecha de la notificación de la sentencia que declaró la improcedencia del despido debe ser computado a efectos de servicios prestados.

(STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 16 de marzo de 2022, rec. núm. 1676/2020)

Negociación de planes de igualdad en empresas sin representación de los trabajadores: se confirma la validez del artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020 que exige presencia sindical

Negociación colectiva. Planes de igualdad. CEOE. Recurso contencioso-administrativo contra el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Invasión del ámbito reservado a la ley por tratarse de materia relativa a la negociación colectiva. Legitimación para negociar los planes de igualdad.

Pretensión de declaración de nulidad de la previsión contenida en el artículo 5.3 de dicha norma destinada a establecer quién ostenta la representación de los trabajadores en las empresas en las que, por no haberse realizado elecciones sindicales, no existen comités de empresa o delegados de personal.

La negociación de los planes de igualdad se rige por las previsiones referidas a la negociación colectiva, siéndole de aplicación lo dispuesto en el ET también en relación con la constitución de la comisión negociadora. La ley confiere la legitimación negocial a las organizaciones sindicales más representativas cuando no existen otros órganos de representación de los trabajadores. La jurisprudencia ha descartado ([STS de 26 de enero de 2021, rec. núm. 50/2020](#)) que la negociación de los planes de igualdad pueda encomendarse en estos casos a una comisión *ad hoc*. En definitiva, lo preceptuado en el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, al establecer la composición de la comisión negociadora de los planes de igualdad, no puede considerarse carente de previsión legal ni una creación reglamentaria *ex novo* y al margen de la ley, sino la especificación para la negociación de los planes de igualdad de lo que ya se establecía en normas con rango de ley, cumpliendo así esta disposición reglamentaria con su función de desarrollo y adaptación de la previsión legal que tiene encomendada por la disposición final primera del Real Decreto-Ley 6/2019, la disposición final tercera de la LOI y la disposición final segunda del ET. No se advierte, por tanto, la infracción del principio de reserva de ley denunciada. **Prohibición de comisiones negociadoras híbridas (art. 5.3, segundo párrafo, RD 901/2020).** Considera la sala que existiendo una previsión legal para este tipo de comisiones híbridas (art. 41.4 b) ET) y no apreciándose que exista un rechazo en la jurisprudencia del Tribunal Supremo respecto de su existencia ([STS de 16 de julio de 2015, rec. núm. 180/2014](#)), no concurre una infracción jurídica que pueda determinar la nulidad del precepto en cuestión.

([STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 28 de marzo de 2022, rec. núm. 359/2020](#))

Prejubilación. Acuerdo de suspensión del contrato que implica la percepción semestral de determinadas compensaciones indemnizatorias hasta la edad de 65 años. La jubilación anticipada extingue el derecho a percibir esas cantidades

BBVA. Acuerdo de suspensión de la relación laboral, hasta el cumplimiento de los 65 años, en el que se pacta la percepción cada 6 meses (20 de julio y 20 de enero) de una serie de cantidades ciertas y determinadas. Efectos que produce la jubilación anticipada del trabajador (el 9 de septiembre). Reclamación por la empresa de la devolución de la parte de la compensación indemnizatoria percibida con posterioridad a la fecha de efectos de la jubilación anticipada (entre el 9 de septiembre y el 31 de diciembre).

Es la situación de suspensión del contrato de trabajo durante la que el acuerdo obliga a la empleadora a abonar al trabajador determinadas cantidades periódicas, porque en aquella situación no se percibe el salario, razón por la que dicho acuerdo provee al empleado de determinadas cantidades económicas que hacen las veces, con toda claridad, del salario que se deja de percibir en esa situación de «prejubilado», en la que tampoco se percibe la pensión de jubilación de la Seguridad Social ni la del plan de pensiones. Por ello, no cabe interpretar que, una vez extinguido el contrato





de trabajo por jubilación anticipada del trabajador, momento en el que este pasa a percibir la correspondiente pensión de la Seguridad Social y en su caso la del plan de pensiones, el trabajador conserva el derecho a seguir recibiendo las cantidades del acuerdo, a pesar de que el contrato de trabajo se ha extinguido. No hay que olvidar que la finalidad de este tipo de acuerdos es la de suministrar una fuente de rentas al trabajador en el momento en el que, por suspensión de su contrato de trabajo, deja de percibir el salario. Pero no resulta razonable interpretar que la intención de los contratantes sea extender ese suministro de rentas a una situación en la que ya no es tan indispensable (porque se pasa a recibir la pensión de jubilación) y en la que el contrato de trabajo se ha extinguido. En este contexto, se entiende que las partes quisieron, lógicamente, no dejar sin renta alguna al trabajador durante su prejubilación, pero no duplicar sus rentas (la pensión de jubilación y, además, las del acuerdo) a partir del momento de su jubilación. Por ello, no puede prevalecer el argumento de que el acuerdo no contempló expresamente la situación de jubilación anticipada, sino solo la edad de 65 años del trabajador, y de que previó el abono de las cantidades pactadas hasta entonces. Aunque la edad de 65 años ha sido la tradicional en nuestro sistema de Seguridad Social durante largo tiempo, de conformidad con el artículo 49.1 f) del ET, la jubilación anticipada extingue igualmente el contrato de trabajo y, en el presente caso, el trabajador pasó como consecuencia de ella a percibir la correspondiente pensión de jubilación de la Seguridad Social. No es razonable interpretar que, a pesar de la extinción del contrato de trabajo y de la percepción por el trabajador de la pensión de jubilación de la Seguridad Social, la empresa deba seguir abonando las cantidades acordadas al trabajador para el supuesto de suspensión (no de extinción) del contrato de trabajo, periodo durante el que el trabajador no percibía pensión alguna. Procede, por tanto, la obligación de reintegro a la empresa de la cantidad de 9.597,99 euros en concepto de cantidad indebidamente percibida por el trabajador.

(STS, Sala de lo Social, de 9 de marzo de 2022, rec. núm. 1654/2020)

Anulación de alta de empleado de hogar por pretendida simulación de contrato: no procede la revisión de oficio por la TGSS, sino la previa demanda ante el Juzgado de lo Social

Revisión de actos declarativos de derechos. Procedimiento de oficio. Omisiones o inexactitudes constatadas en las declaraciones del beneficiario. Revisión de oficio por parte de la TGSS de los actos administrativos firmes declarativos de derechos en perjuicio del beneficiario sin necesidad de instar ante el Juzgado de lo Social competente la oportuna demanda de revisión.

Sistema especial de empleados de hogar. Simulación de relación laboral. Anulación de alta por la TGSS al entender que los actos de encuadramiento no son declarativos de derechos, por tratarse de un acto previo al reconocimiento de una eventual prestación. Considera la sala que la TGSS no puede ampararse en el privilegio de autotutela administrativa para revisar las altas de afiliación en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, eludiendo la prohibición establecida en el artículo 146 de la LRJS, que dispone que las entidades, órganos u organismos gestores o el Fondo de Garantía Salarial no podrán revisar por sí mismos sus actos declarativos de derechos en perjuicio de sus beneficiarios, debiendo, en su caso, solicitar la revisión ante el Juzgado de lo Social competente, mediante la oportuna demanda que se dirigirá contra el beneficiario del derecho reconocido. El artículo 146.2 a) de la LRJS, que posibilita la autotutela para que la Administración revise sus propios actos sin necesidad de solicitar la revisión ante la jurisdicción social, se refiere al caso en que se hayan producido omisiones o inexactitudes en las declaraciones de los beneficiarios, expresión esta en la que no cabe considerar incluido el supuesto de simulación de la propia relación laboral, que, como acabamos de señalar, es la base y el presupuesto mismo del alta del trabajador en la Seguridad Social. En efecto, la decisión de la TGSS de anular el alta como trabajador en el sistema especial de empleados de hogar se sustentaba en la afirmación de que no existía en realidad la relación laboral presupuesto del alta; y aquella decisión no se basaba en que en la





declaración del beneficiario se hubiesen facilitado datos incorrectos o inexactos, o se hubieran omitido otros, que son los casos en los que tiene cabida la revisión de oficio. Además, en este caso, el beneficiario del alta sería el empleado de hogar; y sucede que no es este quien suscribe el formulario de alta en la Seguridad Social, ya que es el empleador quien está obligado a ello. Por tanto, no puede sostenerse que la revisión de oficio, sin necesidad de acudir a la jurisdicción social, se justifica por las inexactitudes u omisiones contenidas en la declaración del beneficiario. En definitiva, estamos ante un supuesto en el que la TGSS debió interesar la revisión de oficio ante la jurisdicción social, porque es la que detenta la competencia genuina para determinar si existía o no relación laboral, no pudiéndose acudir a la revisión de oficio porque no concurría la excepción prevista en el artículo 146.2 a) de la LRJS, al no tratarse aquí de un caso de omisiones o inexactitudes constatadas en las declaraciones del beneficiario.

(STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 24 de febrero de 2022, rec. núm. 991/2020)

A efectos de caducidad de la acción de despido lo relevante es que la demanda se presente dentro del plazo legal, aunque el intento de conciliación administrativa sea posterior

Caducidad de la acción de despido. Presentación de la demanda dentro del plazo de 20 días exigido por el artículo 59.3 del ET, teniendo lugar la presentación de la papeleta de conciliación previa fuera de ese plazo.

El requisito de procedibilidad que supone la exigencia de agotar la vía previa al proceso judicial no determina que para el cómputo del plazo de caducidad de la acción de despido haya de estarse a la fecha de la papeleta de conciliación, cuando la demanda judicial es anterior y se interpone dentro de los 20 días hábiles siguientes al cese del trabajador, siendo en tales supuestos este momento el que debe tenerse en consideración, toda vez que con la interposición de la demanda se está realmente ejercitando la acción contra la decisión empresarial y poniendo de manifiesto la voluntad del trabajador de impugnarla en plazo hábil y eficaz. No hay que olvidar que la legislación preceptúa que el ejercicio de la acción contra el despido caduca a los 20 días siguientes de aquel en que se hubiera producido y que el plazo de caducidad queda suspendido por la presentación de la solicitud de conciliación. Pero la legislación no dice, en forma alguna, que la acción caduca cuando, dentro del plazo de caducidad, y abstracción hecha de que se haya acudido o no al órgano administrativo competente para conocer de la papeleta de conciliación y su tramitación, el trabajador haya presentado su demanda ante el órgano jurisdiccional. Los defectos u omisiones en que haya podido incurrir la demanda tienen una regulación general en el artículo 81.1 de la LRJS. Pero cuando se trata de la no aportación de la certificación del actor de conciliación, o de la papeleta de conciliación, de no haberse celebrado en el plazo legal, el legislador adopta una solución específica y distinta, pues, conforme al artículo 81.3 de la LRJS, ha de advertirse al demandante que ha de acreditar la celebración o el intento del expresado acto en el plazo de 15 días. Este plazo de subsanación es material, de manera que acoge no solo la celebración misma del acto de conciliación, sino incluso su intento acreditado mediante la presentación de la correspondiente papeleta ante el órgano de conciliación y ello con independencia del momento en que el acto de conciliación se celebre, ya que esta circunstancia es ajena a la voluntad del demandante, de manera que aquel plazo es hábil, no solo para acreditar que el acto de conciliación se celebró aunque no se haya acompañado a la demanda la certificación correspondiente, sino también para la realización en dicho plazo del acto omitido o la rectificación del defectuosamente practicado.

(STS, Sala de lo Social, de 10 de marzo de 2022, rec. núm. 289/2021)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–

No puede reconocerse el complemento de maternidad (ex art. 60 LGSS –redacción original–) a los dos progenitores por los mismos hijos

Pensionista de jubilación varón. Derecho a percibir el complemento por maternidad (ex art. 60 LGSS –redacción original–) cuando su esposa y madre de 3 hijos también es pensionista y ya lo tiene reconocido.

La primitiva redacción del artículo 60 de la LGSS solo contemplaba el reconocimiento del complemento de maternidad a las mujeres pensionistas por su aportación demográfica. El legislador no advertía la posibilidad de hacer partícipe del mencionado complemento a cada uno de los progenitores, ni siquiera cuando ambos fueran mujeres. Se entendía que la aportación demográfica era imputable a las madres bajo la presunción de que ellas eran las dedicadas, por lo general, al cuidado de los hijos, lo que repercutía negativamente en sus carreras profesionales. Sería ilógico pensar que la norma debía haber contemplado la incompatibilidad del reconocimiento a ambos progenitores, pues el propio diseño y finalidad declarada de este complemento excluía *ab initio* tal posibilidad. Si bien la STJUE de 12 de diciembre de 2019 (asunto C-450/18) impuso ampliar los potenciales beneficiarios del complemento incluyendo a los hombres, no alcanza el pronunciamiento comunitario a considerar que la manera de evitar la discriminación directa por razón de sexo y conseguir así el efecto útil de la Directiva 79/7/CEE sea realizar una interpretación conforme que lleve a reconocer el complemento a los dos progenitores por su misma aportación demográfica. Que no pueda excluirse a los hombres, en atención a su sexo, del derecho al complemento cuando están en idéntica situación que las mujeres no determina que, reconocido el complemento a la madre, pueda también reconocerse después al padre por los mismos hijos, ni impide que, reuniendo ambos progenitores los requisitos para lucrar el complemento, se mantenga el del primer progenitor que lo solicitó y obtuvo y se deniegue el solicitado después por el otro progenitor. La actual regulación del complemento, introducida por el Real Decreto-Ley 3/2021, que ahora se denomina «complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género», es la respuesta del legislador español al pronunciamiento judicial comunitario y avala la consideración del complemento como único. De esta forma, ahora, si uno de los progenitores está percibiendo el complemento de maternidad conforme a la regulación originaria del artículo 60 de la LGSS y tras la entrada en vigor del nuevo complemento para la reducción de la brecha de género el otro progenitor lo solicita y reúne los requisitos para ello, la cuantía de este último se deduciría del complemento de maternidad que percibía el primer progenitor. De toda esta regulación se desprende, claramente, que no cabe que los dos progenitores perciban el complemento en atención a los mismos hijos, estableciéndose reglas de atribución y compensación cuando, reconocido a un progenitor, lo solicita el otro.

(STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 24 de marzo de 2022, rec. núm. 946/2021)