



## SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 1 al 15 de mayo de 2024)

- Tribunal Supremo
- Audiencia Nacional
- Tribunales Superiores de Justicia

### TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

#### Gran invalidez. Es incompatible con la obtención regular de rentas que den lugar a la inclusión en un régimen de la Seguridad Social. El Supremo rectifica su doctrina

ONCE. Reconocimiento de la situación de gran invalidez (GI). Compatibilidad con el mantenimiento de la actividad de venta de cupones en la organización. Rectificación de doctrina.

El recto entendimiento del artículo 198.2 de la Ley general de la Seguridad Social conduce a determinar que los trabajos compatibles con las prestaciones de incapacidad allí determinadas (incapacidad permanente absoluta –IPA– y GI) autorizados por dicha norma son aquellos de carácter marginal y de poca importancia que no requieran darse de alta, ni cotizar por ellos a la Seguridad Social, es decir, los residuales, mínimos y limitados y, en manera alguna, los que constituyen los propios que se venían realizando habitualmente ni cualesquiera otros que permitan la obtención regular de rentas y que den lugar a su inclusión en un régimen de la Seguridad Social. Resulta difícil imaginar que, por un lado, la norma califique la IPA como «situación que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio» y que, por otro, esté permitiendo la compatibilidad con actividades que, según la definición anterior, no podría realizar. No hay que olvidar que las prestaciones de incapacidad permanente tratan de sustituir la sobrevenida carencia de rentas del trabajo debida a la pérdida de ingresos derivada de la imposibilidad de trabajar que se produce como consecuencia de la situación incapacitante sufrida por el trabajador. Ello implica que si no existe esa pérdida de rentas del trabajo porque la situación incapacitante no implica la imposibilidad de obtener las mismas, la prestación no nace, porque no concurre situación de necesidad específica que precise de protección y del esfuerzo social del resto de ciudadanos para la acumulación de ingresos que permitan atender dicha situación de necesidad. Admitir la compatibilidad en los términos en los que lo hacía nuestra anterior jurisprudencia –que aquí expresamente se pasan a rectificar– implicaba, en muchas ocasiones ligadas a la prestación de un trabajo por cuenta ajena, la ocupación de un empleo que podría haber sido ocupado por un trabajador desempleado que percibía prestación pública de desempleo y que sí resultaba –y resulta– incompatible con ese nuevo empleo. De esta forma, aplicando el entendimiento anterior del sistema de compatibilidades, resultaba que el beneficiario seguía percibiendo rentas del trabajo mientras que la Seguridad Social abonaba dos prestaciones: una de incapacidad al propio beneficiario y otra de desempleo al trabajador que no percibía rentas de trabajo por carecer de empleo y que podría haber accedido a las rentas de trabajo derivadas del empleo que ocupaba el beneficiario de la prestación de incapacidad. Ello resulta contrario a la lógica y a la sostenibilidad del sistema de prestaciones públicas de protección social y también al principio de solidaridad, que impregna e informa la concepción constitucional y legal de la Seguridad Social en la medida en que una misma persona –imposibilitada normativamente para el ejercicio de toda profesión u oficio– compatibiliza una pensión pública con rentas derivadas del trabajo que desarrolla. Si en las actuales circunstancias sociales las nuevas tecnologías informáticas y el uso de la denominada inteligencia artificial pueden permitir a personas con serias dificultades somáticas la realización de trabajos con la ayuda de tales instrumentos, la solución al problema que se plantea no debe ser la compatibilidad de las rentas del trabajo con la prestación pública que compense la incapacidad sino, al contrario, la revisión del sistema de incapacidades, en general, y, específicamente, la del beneficiario afectado en orden a potenciar sus capacidades y la consecución de rentas dignas derivadas de su esfuerzo y trabajo al margen de la pensión pública, cuya finalidad era sustituir las rentas que no existían. Pleno.

(STS, Sala de lo Social, de 11 de abril de 2024, rec. núm. 197/2023)

## Trabajadores que abandonan a la carrera el centro de trabajo durante unas visitas de la Inspección de Trabajo. Se confirma la sanción impuesta a la empresa de 130.000 euros por no identificarlos

**Obstrucción de la actuación inspectora. Empresa (recolectora de fresas) que no identifica a 13 trabajadores que abandonan a la carrera el centro de trabajo durante 2 visitas de la Inspección. Presunción de veracidad de los hechos constatados personalmente por los inspectores actuantes. Adecuada tipificación como falta muy grave.**

En el caso analizado, la empresa y una trabajadora negaron en un primer momento que se hubiere ausentado algún trabajador para manifestar seguidamente que desconocían los motivos por los que se habían marchado, afirmando que todos tenían la documentación en regla y que estaban dados de alta en la Seguridad Social, pero sin atender el requerimiento de los funcionarios actuantes para identificarlos, haciendo caso omiso a la sugerencia de llamarlos a sus teléfonos, identificarlos a través de los trabajadores que se habían quedado en el centro de trabajo o a través de los «sobrenombres» existentes en el listado del control diario de cajas de fresas recogidas. Se da la circunstancia que en el mismo día se giró una segunda visita de la inspección, localizándose a un número impreciso de trabajadores que volvieron a salir corriendo ante la presencia de los inspectores, requiriéndose nuevamente para su identificación a la misma trabajadora, quien manifestó que había 2 trabajadores que se marcharon en la primera visita, pero que en esta ocasión se quedaron en el centro de trabajo, siendo identificados. En este contexto procede confirmar la sanción de 130.000 euros impuesta por el Consejo de Ministros a la empresa por una falta muy grave de obstrucción a la labor de los inspectores de trabajo. Así, se estima que la resolución recurrida no adolece de falta de motivación y no se ha causado indefensión a la empresa, pues sus pruebas no se han considerado suficientes para desvirtuar los hechos constatados personalmente por los inspectores actuantes, limitándose toda su actuación a entregar la documentación relativa a los 30 trabajadores en plantilla, sin aportar ningún otro elemento de juicio que de alguna forma pudiese justificar o explicar la anómala situación que supone el hecho de que en 2 visitas consecutivas se produjera la inexplicable huida de 13 trabajadores que no han podido ser identificados de ninguna forma. Esta actuación encaja, sin duda, con la falta muy grave de obstrucción a la comprobación de la situación de alta de los trabajadores que presten servicios en la empresa, pues no se trata solo de que la empresa pudiese haber eludido sus obligaciones a la hora de comprobar la situación de alta de unos determinados trabajadores, sino de que los trabajadores afectados abandonaron a la carrera y por 2 veces el centro de trabajo, sin que la empresa haya podido esclarecer tan anómala y extraordinaria situación, ni tan siquiera identificar finalmente a tales trabajadores. Lo que sin duda va mucho más allá de obstruir la normal y ordinaria actuación inspectora dirigida a comprobar la situación de alta de los trabajadores que se encuentran prestando normalmente servicios en el centro de trabajo. Por tanto, no resulta desproporcionada la sanción, que se ha impuesto en la franja más baja de su grado máximo.

(STS, Sala de lo Social, de 4 de abril de 2024, rec. núm. 1/2023)

## Cobrada la subvención, no hay devolución (salvo incumplimiento de obligaciones frente a la Seguridad Social por no crear y mantener puestos de trabajo comprometidos)

**Reintegro de subvenciones. Requisito de hallarse al corriente en el cumplimiento de obligaciones tributarias y de Seguridad Social. Consorcio de empresas en el que los beneficiarios, en el momento de la concesión de la subvención, cumplían los requisitos exigidos para obtener dicha condición y, en particular, no incurrían en la prohibición de no hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o frente a la Seguridad Social. Cumplimiento también en el momento del pago. Revocación parcial de la ayuda con base en que la Administración apreció que la empresa líder no se encontraba al corriente por una situación derivada de su insolvencia concursal.**

Una vez producido el pago de la subvención, entre las causas que pueden fundamentar el reintegro (que son las enumeradas en el artículo 37 de la Ley general de subvenciones –LGS–), no figura la de no hallarse el beneficiario al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social. Cuestión distinta es que, una vez producido el pago de la subvención, el hecho de hallarse al corriente el beneficiario en dichas obligaciones formase parte de las condiciones que fundamentaron la concesión de la subvención y a cuyo cumplimiento se obligaría el concesionario, como sería el caso de las obligaciones



de creación y mantenimiento por un tiempo estipulado de un determinado número de puestos de trabajo, que requiere, obviamente, el alta y la cotización a la Seguridad por los trabajadores empleados. En tales casos, el incumplimiento por el beneficiario de las obligaciones frente a la Seguridad Social inherentes a la creación y mantenimiento de los puestos de trabajo puede fundamentar una revocación de la ayuda, pero no en virtud del artículo 34.5 de la LGS, pues el pago de la subvención se efectuó cuando concurrían los requisitos exigidos para ello, sino en virtud de la causa de reintegro descrita en el artículo 37.1 b) de la LGS (incumplimiento, total o parcial, del objetivo, de la actividad, del proyecto o la no adopción del comportamiento que fundamentan la concesión de la subvención).

(STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 2 de abril de 2024, rec. núm. 2037/2022)

## Solicitud de inscripción y registro del plan de igualdad que no es atendida en el plazo de 3 meses. Opera el silencio administrativo positivo

Solicitud de inscripción y registro del plan de igualdad a la autoridad laboral. Determinación de si opera el silencio administrativo positivo después de 3 meses.

Cuando el artículo 45 de la Ley orgánica 3/2007 (igualdad) atribuye a las empresas la obligación de elaborar y aplicar los planes de igualdad, no está transfiriendo facultades relativas al servicio público. La finalidad es evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres, por lo que la solicitud de inscripción debe considerarse estimada por silencio administrativo positivo una vez transcurrido el plazo de 3 meses sin haberse dictado resolución expresa. El silencio administrativo positivo impide que posteriormente se dicte una resolución administrativa expresa denegatoria que contravenga lo estimado por dicho silencio. Se trata de una garantía cuya finalidad es impedir que los derechos de particulares se vacíen de contenido cuando Administración no atiende eficazmente sus funciones. Su operatividad impide que la Administración pueda efectuar un examen sobre la legalidad intrínseca del acto presunto. Solo puede revisar el acto presunto mediante los correspondientes procedimientos revisorios. En consecuencia, la resolución administrativa desestimatoria extemporánea carece de eficacia jurídica. Pleno.

(STS, Sala de lo Social, de 11 de abril de 2024, rec. núm. 258/2022)

## Sentencia de suplicación dictada sin notificar la composición del tribunal y el nombre del ponente. No comporta la automática nulidad de todo lo actuado posteriormente, debiendo la parte recurrente acreditar que le ha producido indefensión

Sentencia de suplicación dictada sin notificar la composición del tribunal y el nombre del ponente. Acceso al recurso de casación para la unificación de doctrina. Necesidad de que la parte recurrente aporte una sentencia que sea contradictoria cuando la cuestión suscitada se refiera a vulneración de normas procesales.

La infracción del deber de comunicar a las partes la composición del tribunal y la identidad de quien actúe como ponente en la resolución de un litigio no comporta la automática nulidad de todo lo actuado posteriormente, siendo la misma posible si se alega y argumenta la indefensión que ello acarrea, debiendo a tal efecto tenerse en cuenta la conducta procesal de la parte perjudicada. En este sentido, se ha pronunciado una reiterada doctrina del Tribunal Constitucional, que exige que las eventuales irregularidades en esta materia deben ser relevantes, lo que exige que la parte alegue de forma concreta la existencia de una causa legal de recusación que no sea *prima facie* descartable, no una mera protesta abstracta. En el caso analizado, la empresa recurrente ni siquiera ha manifestado los motivos que podrían llevarle a sospechar que existe alguna causa de recusación. Se limita a afirmar la pérdida de oportunidad de invocar alguno de tales motivos, pero sin explicitar dato concreto alguno respecto de quienes han integrado el tribunal. Rectifica criterio de las Sentencias del Tribunal Supremo de 3 de marzo de 2015 (rec. núm. 1635/2012) y de 21 de febrero (rec. núm. 1371/2016), conforme a las cuales «no se requiere acreditar la concurrencia del requisito de contradicción» en estos casos. Pleno.

(STS, Sala de lo Social, de 11 de abril de 2024, rec. núm. 3357/2020)

## AUDIENCIA NACIONAL –GUÍA–

### No puede trasladarse a los beneficiados por un convenio especial la cotización adicional que imperativamente se fija para la empresa derivada de la aplicación paulatina del Mecanismo de Equidad Intergeneracional

Empresa que abona el convenio especial a los trabajadores que se acogen al régimen de bajas incentivadas en virtud de expediente de regulación de empleo (ERE) hasta la jubilación. Obligación de asumir el coste del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) aplicable desde el 1 de enero de 2023, cuando en el pacto que contiene el cuadro macroeconómico se incluye una cláusula que blinda las condiciones del acuerdo a futuros cambios o modificaciones legislativas.

La creación de dicho mecanismo por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, no altera el pacto alcanzado en el ERE, que se produjo en el año 2009, pues el objetivo del MEI no comporta la asunción por parte de la empresa de una cotización adicional a favor del trabajador, sino a favor de un sistema que se pretende salvaguardar. La atribución del concreto porcentaje de responsabilidad de empresas y trabajadores supone la imposibilidad de trasladar a los beneficiados por el convenio especial el coste que imperativamente se fija para la empresa, siendo aplicable el principio de jerarquía normativa, que se ha de respetar.

(SAN, Sala de lo Social, de 12 de abril de 2024, núm. 45/2024)

## TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–

### En las indemnizaciones por despido, la Carta Social Europea (revisada) abre la puerta a una indemnización adicional cuando la tasada no alcanza a reparar el daño efectivo

Carta Social Europea (revisada) –CSEr– y protocolo adicional de reclamaciones colectivas. Despido. Improcedencia. Indemnización adicional a la legalmente prevista. Trabajador que venía prestando servicios por cuenta ajena para una empresa en virtud de contrato indefinido, con una antigüedad de 2 años, al que le fue ofertado por un ayuntamiento un contrato temporal de 1 año de duración mínima y hasta la provisión de la plaza, con un máximo de 3 años. Dimisión del puesto originario, suscribiendo el trabajador contrato temporal de interinidad con el ayuntamiento, siendo despedido de forma verbal en el primer mes al referir el ayuntamiento error en la contratación.

La CSE forma parte de nuestro ordenamiento al amparo de lo dispuesto en el artículo 96 de la Constitución española y el artículo 23.3 de la Ley 25/2014, de tratados y otros acuerdos internacionales. Así, el artículo 30.1 de la Ley 25/2014 dispone que los tratados internacionales serán de aplicación directa, a menos que de su texto se desprenda que dicha aplicación queda condicionada a la aprobación de las leyes o disposiciones reglamentarias pertinentes. La prevalencia de la norma internacional sobre la interna (art. 31 de la Ley 25/2014) queda supeditada al propio tenor de cada precepto del tratado internacional, directamente aplicable o no según cada caso. De este modo, con la ratificación de la CSEr en su totalidad se introducen en el ordenamiento jurídico nacional 8 nuevos derechos sociales que no estaban en la versión originaria, entre los que destaca el derecho a la protección frente al despido sin causa (art. 24). En cuanto a la indemnización adecuada, el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) ha interpretado el artículo 24 de la CSEr en el sentido de que la indemnización debe ser suficiente tanto para disuadir al empleador como para que sea proporcional al daño sufrido por la víctima. En el derecho comparado, ni en Francia, ni en Italia, ni en Finlandia, con un régimen de despidos similar al español, se ha reformado su normativa de despido para adecuarla al artículo 24 de la CSE por entender que no tenía una obligación internacional imperativa de reforma. **Posible consideración de las decisiones del CEDS como jurisprudencia. El TEDH genera jurisprudencia** (arts. 4 bis y 5 de la Ley orgánica del Poder Judicial





y art. 236.1 de la Ley reguladora de la jurisdicción social –LRJS–) vinculante para los jueces nacionales, mientras que respecto al CEDS existe una controversia sobre su carácter vinculante o no, no obstante, la jurisprudencia de control judicial de convencionalidad parte de la aplicación de norma internacional que ofrezca claridad y certeza, evitando la inseguridad jurídica, y que no se remita a la legislación nacional para su determinación (STC 140/2018 y SSTS de 28 y 29 de marzo de 2022). Por tanto, sobre este criterio será valorada la aplicación o no directa del artículo 24 de la CSE en toda la sistemática de este tratado internacional, pero sin ninguna obligación de asumir la decisión del CEDS. **Reparación efectiva y elemento disuasorio.** En las circunstancias acaecidas, la primera conclusión que alcanzamos es que la indemnización tasada no es adecuada al daño sufrido por el trabajador. Por tanto, la cuestión para delimitar es cuál debe ser la indemnización que suponga esa reparación. No podemos dejar de lado que el artículo 183.3 de la LRJS, sobre la vulneración cuando se produce vulneración de derechos fundamentales, admite 2 indemnizaciones: la tasada y la reparadora de la vulneración constitucional (daño moral). Por tanto, podemos admitir una doble reparación, la tasada del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET) y la derivada del efectivo daño y perjuicio que suponga una superación de la indemnización tasada. Ahora bien, el CEDS delimita, por un lado, una reparación efectiva al trabajador y, por otro, un elemento disuasorio al empresario para tomar decisiones ajustadas a derecho. Ante ello, se va a optar por el mecanismo de la indemnización adicional a través de los salarios que hubiera percibido el trabajador en el año, pues la expectativa de un trabajo de 1 año, que motivó la extinción del contrato anterior y que de haberse cumplido, no habría generado el derecho a la indemnización del artículo 56 del TRET, ello debe suponer el daño reparable que la norma contenida en el artículo 24 de la CSE delimita como una indemnización adecuada o una reparación apropiada; y es que el elemento esencial que nos encontramos es la inexistencia de una mínima respuesta justificatoria al trabajador sobre la causa de la extinción, pues no es de recibo la referencia verbal a un error.

(STSJ del País vasco, Sala de lo Social, de 23 de abril de 2024, rec. núm. 502/2024)

### De trabajador indefinido no fijo a trabajador fijo y permanente de la Administración pública: consecuencias de la STJUE de 22 de febrero de 2024 y de los términos (dudosos) en que fue planteada

**Contratación laboral con las Administraciones públicas. Principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público. Fraude en la contratación temporal. Pretensión de fijeza. Departamento de Educación del Gobierno Vasco. Trabajador que viene prestando servicios desde 1994 con breves interrupciones, siendo su última contratación en 2009, la cual perdura. Participación en proceso selectivo, aprobando el mismo, pero sin obtener plaza, pasando a formar parte de las bolsas de trabajo temporales. Sentencia de instancia que estima la pretensión de fijeza.**

En contra del razonamiento que venía manteniendo esta Sala de lo Social y del que se hace eco la sentencia de instancia, que a su vez se apoyaba en la interpretación que se venía realizando de la doctrina del Tribunal Supremo –TS– (STS de 16 de noviembre de 2021, rec. núm. 3245/19), se ha venido a señalar ahora por el TS (STS de 8 de noviembre de 2023, rec. núm. 3499/22) que la superación de una convocatoria si no es de la totalidad de las fases de la misma, con adjudicación de plaza, no integra un caso de acceso a la Administración con los requisitos del artículo 103 de la Constitución española (CE), referentes a publicidad, mérito y capacidad y, en consecuencia, no es posible alcanzar la condición de fijeza, siendo la consecuencia deducible, exclusivamente, la declaración de personal indefinido no fijo de la parte actora. Sin embargo, no vamos a obtener esta conclusión. Así, en la actualidad el criterio que debemos considerar es el manifestado en la **STJUE de 22 de febrero de 2024 (asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22)**. De esta doctrina se deducen 2 referencias: en primer término, que los principios de acceso a la Administración por la vía del artículo 103 de la CE pueden ser obviados; y, segundo, que para evitar los perjuicios de una duración excesiva e inusualmente larga en la contratación temporal y posible abuso de la misma, y en este caso concurre, la consecuencia es la adquisición de una condición y vinculación relacional dentro del trabajo fijo y permanente. Por otro lado, estamos obligados a justificar el cambio de criterio respecto a nuestros precedentes para atender con ello a la tutela judicial efectiva, ex artículo 24 de la CE. El cambio de criterio lo apoyamos en la doctrina del TJUE que hemos enunciado (Sentencia de 22 de febrero





de 2024) y de la misma deducimos la cualidad de trabajador fijo. La causa de ello ha sido: primero, en principio no consta que a raíz de la STJUE de 22 de febrero de 2024 se haya adoptado algún criterio definitivo por el TS sobre esta materia; segundo, en principio el planteamiento de cuestiones prejudiciales no suspende el procedimiento, y, tercero, el nuevo artículo 43 bis.2 de la Ley de enjuiciamiento civil posibilita la suspensión del recurso por el planteamiento de la cuestión prejudicial, pero a fecha de hoy la misma no consta planteada sino en los términos resueltos en la sentencia referida del TJUE de 22 de febrero de 2024, por lo que para evitar dilaciones es conveniente el dictado de la presente, atendiendo al denominado control de convencionalidad. Se confirma la sentencia de instancia. **Voto particular.**

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 22 de abril de 2024, rec. núm. 229/2024)

## **Prestación por nacimiento y cuidado de menor. Progenitor varón que no solicita las 6 semanas obligatorias posteriores al parto por encontrarse en IT. ¿Qué ocurre con las 10 semanas restantes?**

**Prestación por nacimiento y cuidado de menor. Progenitor varón que no hace uso de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto por encontrarse en situación de baja por IT. Disfrute de las 10 semanas restantes.**

Las 6 primeras semanas tienen que disfrutarse de forma obligatoria e ininterrumpida, mientras que de las restantes se puede disponer libremente, de forma acumulada o con interrupciones, siempre que se haga en periodos semanales antes de que el menor cumpla 12 meses. En contra de lo que afirma la entidad gestora en su recurso, el disfrute del permiso no debe extenderse de forma ininterrumpida durante 16 semanas, sino que tal requisito solo es predicable de las 6 primeras inmediatamente posteriores al nacimiento. Para las restantes, el plazo de disfrute es de 12 meses desde el parto en las condiciones que se acaban de exponer, que permiten interrupciones dentro de dicho tramo temporal. El abono del subsidio está condicionado, por otra parte, a la solicitud del interesado. En el caso analizado, el demandante no solicitó las 6 semanas obligatorias posteriores al nacimiento de su hija, pero eso no impide que pueda solicitar y ejercitar el disfrute de las 10 restantes antes de que transcurran los 12 meses desde dicho nacimiento. En este último punto es en el que debe estimarse parcialmente el recurso pues, habiendo nacido la menor el 8 de agosto de 2021, es evidente que el plazo de 12 meses se agotó el 7 de agosto de 2022, siendo esta fecha el *dies ad quem* del disfrute del descanso al que tiene derecho el actor de conformidad con el artículo 26.8 del Real Decreto 295/2009. Finalmente, no puede compartirse el criterio de la entidad gestora en el sentido de que, al no haber solicitado la prestación de las semanas obligatorias y encontrándose el actor en IT, debió presentar la solicitud inmediatamente después a la fecha de alta, ya que tiene la posibilidad de hacerlo en cualquier fecha que esté dentro de los 12 meses posteriores al nacimiento, como aquí ocurre.

(STSJ de Castilla y León/Burgos, de 1 de febrero de 2024, rec. núm. 706/2023)

## **Desempleo. Nivel asistencial. Nacimiento del derecho cuando no existen cotizaciones suficientes. Interpretación del artículo 274.3 de la LGSS**

**La protección por desempleo. Nivel asistencial. Interpretación del artículo 274.3 de la LGSS. Requisito de haber cotizado al menos 3 meses y tener responsabilidades familiares.**

La exigencia de esta cotización mínima se refiere a los últimos 6 años y no a toda la vida laboral del interesado. Aunque el artículo 274.3 no alude al mentado plazo de 6 años, su aplicación resulta ineludible desde una perspectiva e interpretación lógica y sistemática. Ello es así porque el precepto considerado se refiere, con toda evidencia, a la causación del subsidio para personas que, reuniendo los requisitos del primer párrafo del apartado uno del precepto («*figurando inscritos como demandantes de empleo durante el plazo de 1 mes, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada,*





en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, carezcan de rentas en los términos establecidos en el artículo siguiente»), que no se discuten en el caso, resulte que, además, «no tengan derecho a la prestación contributiva, por no haber cubierto el periodo mínimo de cotización», esto es, porque no cumplan los mínimos previstos en el artículo 269 de la LGSS para generar una prestación contributiva, siendo evidente y palmario que el cómputo en cuestión de los periodos de ocupación cotizada se produce con relación a «los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar» y que, en nuestro caso, debe referirse necesariamente al momento de la solicitud del subsidio. No cabe otra interpretación posible, no solo porque el cómputo de cotizaciones a efectos de desempleo se produce siempre sobre el marco indicado de 6 años y siempre en relación con el momento del eventual nacimiento del derecho hacia atrás temporalmente, sino porque de otro modo se podrían estar computando potencialmente cotizaciones ya consumidas en el reconocimiento de otro derecho en el ámbito de desempleo. Esto último solo puede ocurrir cuando se prevé expresamente en la norma, como sucede precisamente en el párrafo 4 del artículo 274, pero no para evaluar el nacimiento del derecho si no existen cotizaciones suficientes, valoración que necesariamente debe realizarse dentro del marco temporal ineludible ya reseñado.

(STSJ de Castilla La Mancha, Sala de lo Social, de 18 de enero de 2024, rec. núm. 1896/2022)