



EL TS ESTABLECE QUE EN EXCEDENCIA POR CUIDADO
DE HIJOS ES OBLIGATORIO SOLICITAR EL REINGRESO
PARA ACCEDER A LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO*

*Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social,
de 04 de julio de 2025.*

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Laura Jorge Delgado

Servicio de Estudios de la Confederación UGT

1. INTRODUCCIÓN

La sentencia objeto de comentario determina que la persona trabajadora en excedencia por cuidado de hijos debe solicitar previamente su reingreso en la empresa de origen para poder ser considerada en situación legal de desempleo

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó, el pasado 4 de julio, Sentencia n.º 701/2025, en la que resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina y analiza el supuesto de una trabajadora que, durante dicha excedencia, suscribió un contrato temporal con otra empresa y, tras su extinción, solicitó la prestación contributiva por desempleo sin instar su reincorporación a la empresa en la que mantiene la situación de excedencia.

2. SUPUESTO DE HECHO

Desde el punto de vista de los antecedentes relativos al supuesto de hecho, conviene destacar que la trabajadora presta servicios para la empresa María Sánchez Luna desde el 25 de noviembre de 2016. El 1 de agosto de 2021 solicitó una excedencia de un año, desde el 2 de septiembre de 2021 hasta el 1 de septiembre de 2022, para el cuidado de su hijo menor.

Durante el periodo de excedencia, aceptó un contrato por obra y servicio en otra empresa, que finalizó el 6 de octubre de 2021. Al día siguiente se inscribió como demandante de empleo en el SEPE y solicitó la prestación por desempleo, alegando que

* Recibido el 8 de diciembre de 2025. Aprobado el 22 de diciembre de 2025.

reunía todos los requisitos legales: situación legal de desempleo, cotización suficiente no consumida en otra prestación o subsidio, estar inscrita como demandante de empleo y no haber alcanzado la edad para acceder a la jubilación.

El SEPE le requirió acreditar la fecha de finalización de la excedencia y, tras la comprobación, denegó la prestación el 22 de octubre de 2021 por entender que no se encontraba en situación legal de desempleo al no haber solicitado su reincorporación a la empresa de origen (art. 267 LGSS).

En consecuencia, la trabajadora presentó reclamación administrativa previa, que fue igualmente desestimada el 18 de noviembre de 2021. Frente a esta resolución, interpuso demanda ante el Juzgado de lo Social n.º 4 de Granada, que la desestimó, confirmando la resolución del SEPE. La demandante recurrió en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, que en sentencia de 1 de junio de 2023 revocó la resolución de instancia y reconoció su derecho a percibir la prestación por desempleo.

Contra esta última sentencia, el SEPE interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando infracción del art. 267.2.d) LGSS y aportando como contradictoria una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de fecha 20 de noviembre de 2014 (rec. 747/2013).

3. ARGUMENTACIÓN JURÍDICA

La argumentación jurídica se centra en determinar si procede reconocer el derecho a la prestación contributiva por desempleo a la trabajadora que, encontrándose en situación de excedencia por cuidado de hijo, suscribe un contrato de trabajo de carácter temporal con una empresa distinta y, una vez extinguido éste, solicita dicha prestación sin haber instado previamente su reincorporación a la empresa en la que mantiene la situación de excedencia.

La Sala subraya la necesidad de diferenciar entre la excedencia voluntaria y la excedencia por cuidado de hijos, estableciendo criterios distintos para cada caso. En particular, aclara que la persona trabajadora en excedencia por cuidado de hijos debe solicitar su reingreso en la empresa de origen antes de poder considerarse en situación legal de desempleo, mientras que en las excedencias voluntarias no puede exigirse este requisito si aún no ha finalizado el plazo mínimo de la excedencia.

La jurisprudencia consolidada, como la STS 165/2019, establece que una persona trabajadora en excedencia voluntaria que durante este período desempeñe un nuevo trabajo y posteriormente cese en él de manera involuntaria, puede acceder a la prestación por desempleo siempre que aún no haya transcurrido el plazo de la excedencia que le impide solicitar la reincorporación a su puesto original. De modo que, la solicitud

de reingreso solo puede realizarse cuando haya terminado el periodo de excedencia, ya que la empresa no está obligada a la readmisión anticipada.

No obstante, esta doctrina no se traslada automáticamente a la excedencia por cuidado de hijos, regulada en el art. 46.3 ET. El Tribunal Supremo argumenta que la excedencia por cuidado de hijo puede tener una duración de hasta tres años, y durante este periodo la persona trabajadora puede solicitar en cualquier momento el reingreso a la empresa. Esta debe mantener la reserva del puesto de trabajo durante el primer año y, posteriormente, garantizar el acceso a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En tal caso, aunque la persona trabajadora haya fijado un plazo concreto para la excedencia por cuidado de hijo, puede solicitar su reincorporación en cualquier momento dentro del período máximo de tres años. Durante este tiempo, la empresa debe reservar el mismo puesto de trabajo durante el primer año y garantizar un puesto equivalente en los dos siguientes, lo que permite al trabajador/a reactivar su derecho de reingreso en cualquier momento, sin necesidad de agotar la totalidad del periodo.

Por consiguiente, el trabajador/a en situación de excedencia por cuidado de hijos no puede acceder a la prestación por desempleo sin haber solicitado previamente su reincorporación en la empresa de origen, incluso si durante la excedencia ha prestado servicios temporales en otra empresa, de acuerdo con el art. 267.2.d) LGSS.

La prestación no procede lógicamente cuando el contrato temporal es muy breve, ya que el reconocimiento implicaría utilizar las cotizaciones de la persona trabajadora en la empresa de origen, donde podría reincorporarse en cualquier momento. Sin embargo, es compatible legalmente desempeñar un trabajo en otra empresa durante la excedencia, como reconoce la STS 10/02/2015, siempre que ello permita conciliar mejor la vida personal y laboral. En estos casos la prestación por desempleo solo podría obtenerse con cargo a las cuotas de cotización correspondientes a la segunda empresa.

4. LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA CITADAS

Art. 267 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Art. 46.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 20 de noviembre de 2014 (rec. 747/2013).

Sentencia del Tribunal Supremo núm.165/2019, de 5 de marzo.

Sentencia del Tribunal Supremo, de 10 de febrero de 2015 (rec. 25/2014).

5. CONCLUSIONES

Nos encontramos ante una sentencia que procede a unificar doctrina, dado que hasta entonces los órganos jurisdiccionales inferiores habían emitido pronunciamientos contradictorios sobre la cuestión. Como referencia, se menciona la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Galicia (rec. 747/2013, de 20 de noviembre de 2014), en la que, ante un supuesto análogo, se denegó el derecho a la prestación por desempleo al considerar que la trabajadora no había solicitado previamente su reingreso en la empresa de origen.

Por una parte, esta resolución aporta seguridad jurídica y coherencia normativa, evitando decisiones contradictorias entre tribunales inferiores y proporcionando claridad tanto a las personas trabajadoras como a la administración sobre cuándo se produce la situación legal de desempleo, determinante para percibir la prestación correspondiente. Asimismo, refuerza la prevención de posibles aprovechamientos indebidos, impidiendo que se obtenga la prestación sin cumplir los requisitos legales, incluso en supuestos en los que la persona trabajadora haya prestado servicios temporales en otra empresa durante la excedencia.

Sin embargo, por otra parte, desde una perspectiva social y familiar, la sentencia puede considerarse rigorista y formalista, ya que limita el acceso a la prestación a personas trabajadoras que, pese a haber cotizado lo suficiente, se encuentran en una situación de cuidado de hijos y necesitan compatibilizar su vida laboral y familiar.

En definitiva, la resolución del Tribunal Supremo establece una doctrina clara y uniforme que fortalece la seguridad jurídica y la coherencia normativa, pero también evidencia la tensión existente entre la formalidad legal y la protección social, dejando patente que la estricta aplicación de los preceptos legales puede entrar en conflicto con los objetivos de conciliación y asistencia social que inspiran la regulación de la excedencia por cuidado de hijos.