

Tema del Mes

UNA LEY QUE NO LLEVA A NINGUNA PARTE

Agosto 2020

Tema del Mes
Bernat Miserol Font

Comentario de Jurisprudencia
Lara Peiró Corella

Noticias

Sentencias del mes





ÍNDICE

TEMA DEL MES

Una Ley que no lleva a ninguna parte 1-4

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

¿Puedo disfrutar de permisos retribuidos cuando estos se generan durante el periodo de vacaciones? 5-8

NOTICIAS

No cualquier reducción salarial permite la extinción indemnizada. 9-10

Un juzgado confirma el expediente de regulación de empleo instado por la empresa en base al testimonio de los trabajadores afectados. 11-12

¿Puede ser considerado accidente de trabajo el infarto producido durante la pausa del bocadillo? 12-14

SENTENCIAS DEL MES 13-15

El pasado 21 de julio, los medios de comunicación con cierto bombo además, daban la noticia de la aprobación del “...Proyecto de ley de medidas procesales y organizativas para hacer frente al

TEMA DEL MES

UNA LEY QUE NO LLEVA A NINGUNA PARTE

Covid-19 en el ámbito de la Administración de Justicia (Expansión, 21 de julio 2020)...”. Un título es el mismo que ya se dio a su predecesor: El Real Decreto Ley 16/2020 de 28 de abril. Dada la trascendencia de la materia, se consideró una buena idea, tramitar el texto como proyecto de Ley, para dar a esta norma la relevancia que sin duda se supone que debía tener. Agotados los trámites en la Comisión de Justicia del Congreso de los Diputados, el proyecto de Ley fue aprobado, tras las enmiendas oportunas, por una amplia mayoría parlamentaria.

A primera vista pues, parece una buena noticia que un proyecto de Ley y más como éste, merezca este amplio apoyo parlamentario, pero precisamente ahí radica nuestra preocupación, dado que analizado el texto que irá al Senado el próximo mes de septiembre, uno llega a la conclusión de que mucho título, pero en realidad poco contenido y menos aún que vaya, realmente, a tener la utilidad que se pretende.

Veamos las medidas más significativas que establece el proyecto de Ley, por lo menos en el ámbito de la jurisdicción social, para darnos cuenta de lo que tratamos de poner en relieve:

1.- Medidas Procesales: La nueva Ley, como gran solución al colapso judicial que se arrastra, no lo olvidemos, desde mucho antes que la pandemia, establece y limitando su alcance solo hasta el 31 de diciembre de 2020, la tramitación preferente de determinados procedimientos (especialmente los que derivan de la propia normativa generada a raíz del COVID-19), ERTE'S, despidos, extinciones del contrato de trabajo y trabajo a distancia, cómo más significativos, aunque sin perjuicio del carácter preferente que ya tenían establecidos otros procedimientos como los de vacaciones y conciliación de la vida familiar, por ejemplo. Esto sí, los que derivan del tema COVID-19, tendrán tramitación preferente a su vez, respecto de todos los procedimientos de trámite preferente, excepto de los pleitos sobre tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, que seguirán siendo preferentes respecto de todos los demás.

Si tenemos en cuenta que en este aspecto se ha mantenido prácticamente el mismo texto inicial del Real Decreto Ley de origen, la medida sólo va a tener efectos desde el 28 de abril (cuando se publicó el Real Decreto Ley) hasta el 31 de diciembre. La medida es, por tanto, ridícula y no va a solucionar absolutamente nada, dado el descomunal

volumen de asuntos que penden ahora mismo de los Juzgados de lo Social. Y lo de la preferencia sobre la preferencia, recuerda un poco aquello de la parte contratante de la primera parte.

2.- Medidas organizativas y tecnológicas:

En este orden, el proyecto establece una serie de medidas, todas ellas con vigencia limitada hasta el próximo 20 de junio de 2021:

- Preferencia (volvemos a lo de antes) en la gestión telemática de juicios, comparecencias, declaraciones etc... . Sobre esta cuestión, nos remitimos al magnífico artículo de mi compañero Fernando Izquierdo publicado en nuestra revista del pasado mes de junio.

- Cada órgano judicial debe ordenar la forma del acceso del público a sus instalaciones. Será pues una sorpresa lo que nos encontremos en cada Juzgado, porque lo que valga para uno no valdrá para otro.

- Los informes médico-forenses se podrán hacer sin la presencia del informado. Vamos, casi que como ahora, porque al informado ya no se lo miraban en las más de las ocasiones.

- Se nos dispensa del uso de toga. Nada que decir al respecto, aunque quizá la ley debió limitarlo a las togas de uso común. No hacia falta esta norma respecto de las togas de uso privado.

- Esta medida es de las más llamativas: La atención al público se hará por videoconferencia, teléfono o correo electrónico y si es imprescindible la presencia física, tanto del público en general como de los profesionales, deberá pedirse cita previa y al efecto, cada Administración, deberá crear su propio protocolo. Sin entrar a valorar lo que pueda ocurrir a partir de ahora, a nosotros, un Juzgado en concreto ya nos ha exigido que pidamos la cita previa por escrito porque parece que lo de pedirlo por teléfono

es demasiado fácil y accesible. Se comprende la limitación de acceso al público en general, pero por lo menos que nos dejen acceder a los profesionales, que normalmente ayudamos (ó eso queremos creer) a resolver cosas. Tanta barrera obstaculizará aún más la gestión de los expedientes y obligará a los funcionarios a trabajar más, porque los profesionales acabaremos planteando por escrito muchas incidencias que antes resolvíamos con un par de palabras con el tramitador del caso. Debería promoverse la colaboración, funcionarios-profesionales que seguro agilizaría y evitaría la presencia innecesaria de personal en las instalaciones judiciales. Y lamentablemente parece que se nos incluye entre las personas "prescindibles", cuya asistencia al Juzgado parece resultar, incluso, molesta.

- Transformación de órganos judiciales que estaban pendientes de entrar en funcionamiento en "Juzgados COVID-19" y anticipación de la entrada en funcionamiento de órganos judiciales de la programación del 2020. Que sepamos, a día de hoy aún no se ha terminado de ejecutar la programación del 2019 y lo de los "Juzgados COVID-19", huele a propaganda panfletaria y poco más.

- Refuerzo de funcionarios que a la vista del texto del proyecto, resulta que van a reforzarse a sí mismos, dado que no se contrata más personal. Al que ya está se le imponen jornadas de mañana y tarde y se le pueden asignar funciones de otras unidades, esto sí, sin variación de retribuciones, a lo que cabe añadir que Letrados de la Administración de Justicia en prácticas, pasarán a realizar sustituciones y refuerzos, sin dejar de hacer prácticas, es decir, practicarán directamente con los justiciables.

La guinda a todo esto la pone la creación de 100 nuevos Juzgados (en todas las jurisdicciones) y en tres años. Según el Foro Judicial Independiente que cita como fuente al propio Consejo General del Poder Judicial,

solo en la jurisdicción social, hacen falta ahora mismo 118 Juzgados de lo Social en todo el Estado, puesto que debe tenerse en cuenta que sólo en el año 2019, entraron en los Juzgados de lo Social 94.711 asuntos más que la carga de trabajo prevista por el propio Ministerio de Justicia (Confilegal 11 de agosto 2020).

Pues eso, el drama está servido y la nueva ley, aunque aparentemente cargada de buenas intenciones, parece que no va a resolver nada, puesto que aparte de medidas cosméticas, no contiene ni una sola que ponga en circulación los medios necesarios para que salgamos del atolladero en el que estamos y seguiremos estando metidos.

Tema del Mes
Bernat Miserol Font
Abogado



COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

¿PUEDO DISFRUTAR DE PERMISOS RETRIBUIDOS CUANDO ESTOS SE GENERAN DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES?

Lara Peiró Corella



Sentencia de la Audiencia Nacional 1476/2020 de 6 de julio.

Si bien hace unas semanas, a la vista de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 17 de marzo de 2020, podíamos afirmar que respecto los permisos retribuidos, en caso de coincidencia con día no laborable, el “dies a quo” de todos los permisos, incluido el de matrimonio, debía ser el día siguiente laborable del trabajador, la sentencia de la Audiencia Nacional de 6 de julio de 2020 (1476/2020) que hoy comentamos, y cuya controversia es un Conflicto Colectivo planteado por varios sindicatos a efectos de que se reconozca a los trabajadores, en primer lugar, el derecho a disfrutar de los permisos retribuidos en días laborales, y en segundo lugar, y respecto el permiso por matrimonio, que el disfrute de este se inicie el primer día laborable siguiente a la celebración del mismo, va un poco más allá, en tanto en cuanto no solo resuelve sobre el momento en el que debe iniciarse el disfrute de los permisos retribuidos y cuando se deben disfrutar, sino que

además, tras plantear una cuestión prejudicial ante el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, resuelve respecto la compatibilidad o no de dicho disfrute de los permisos retribuidos durante el periodo de vacaciones.

A tal efecto, las cuestiones que se plantean ante el TJUE son dos, por un lado la posibilidad de simultanear el disfrute del descanso semanal con el disfrute de permisos retribuidos para atender a finalidades distintas del descanso, y en segundo lugar, simultanear las vacaciones anuales con el disfrute para atender a

finalidades distintas del descanso, el ocio y el esparcimiento, habiendo resuelto la Gran Sala, en Sentencia de 4 de junio de 2020, afirmando que respecto las cuestiones planteadas, y por tanto, los artículos relativos a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, estos no pueden aplicarse a una normativa nacional “que no permite a los trabajadores reclamar el disfrute de los permisos retribuidos en días en los que estos trabajadores deban trabajar cuando las necesidades y obligaciones para las que están previstos estos permisos retribuidos se producen



durante el periodo de descanso semanal o de vacaciones anuales”

A la vista de tal resolución del TJUE, la Audiencia Nacional, respecto el inicio del disfrute del permiso retribuido, ratifica la ya sentada doctrina del Tribunal Supremo, al entender que el “dies a quo” del computo de los permisos retribuidos tendrá que iniciarse el primer día laborable siguiente para el mismo, siendo ello de aplicación también a los permisos por matrimonio, incluso aunque por convenio se establezca un “días ad quo” distinto, en la medida que aceptar una fecha de inicio distinta regulada convencionalmente estaría empeorando lo previsto en Estatuto de lo Trabajadores.

Para alcanzar tal conclusión, la Audiencia Nacional argumenta que, en la medida que los permisos retribuidos no tiene como finalidad conceder al trabajador un descanso, sino liberar a estos de su obligación de prestar servicios sin pérdida de retribución para atender a una determinada situación, este solo



tiene sentido cuando efectivamente exista obligación de trabajar, si bien, añade además que los permisos solo tendrán sentido cuando sirvan para atender a la causa que los permite, exigiendo por tanto cierta inmediatez, lo que nos lleva a la siguiente cuestión planteada, esto es, el disfrute de los permisos retribuidos cuando estos coincidan con las vacaciones.

En este supuesto, se alcanza una conclusión totalmente contraria a la resuelta respecto los permisos durante los descansos, en la medida que concluye que los trabajadores no podrán solicitar los mencionados permisos en periodos de vacaciones anuales retribuidas.

Para alcanzar tal conclusión, la Sala de la Audiencia Nacional entiende que, para el disfrute de estos dos permisos se deben dar dos requisitos acumulativos, en primer lugar la concurrencia de alguno de los acontecimientos previstos en la normativa y que conllevan que se genere el derecho, y en segundo lugar, que dicha necesidad u obligación que genera el derecho tengan lugar durante el periodo de trabajo. En este punto, se da relevancia al requisito de inmediatez antes anunciado, en la medida que dicha negativa a reconocer el derecho a los permisos retribuidos durante los periodos de vacaciones se argumenta sobre la base que dichos permisos tienen como objeto permitir a los trabajadores ausentarse del trabajo para atender ciertas necesidades u obligaciones determinadas que requieren de su asistencia personal, por lo tanto al no existir dicha obligación de trabajar cuando surge la necesidad que podría originar la concesión del permiso, esto es, al no existir dicha inmediatez entre la obligación y la necesidad, no se generaría el derecho al permiso.

En este punto, también se ha pretendido equiparar el derecho al disfrute de los permisos cuando estos coinciden con las vacaciones, al derecho a posponer el disfrute



de las vacaciones cuando estas coincidan con un proceso de Incapacidad Temporal, negando la Audiencia Nacional dicha equiparación amparándose nuevamente al hecho que los permisos retribuidos indisociablemente están ligados al tiempo de trabajo como tal, de modo y manera que si no existe obligación efectiva de trabajar, no existiría ausencia al trabajo, y por tanto, no se cumpliría con la finalidad del permiso, que no es otra que la de liberar al trabajador de acudir al trabajo sin pérdida de retribución para atender a determinadas situaciones.

En definitiva, si bien, parece ser pacífica la doctrina que determina la fecha de inicio del disfrute del permiso retribuido, siendo esta en el día laborable inmediato al hecho causante, se establece una excepción a dicha afirmación cuando el hecho causante tiene lugar en el periodo anual de vacaciones

retribuidas del trabajador, al considerarse que en este caso concreto, al no existir la inmediatez que justifique el disfrute del permiso, el trabajador no tendría derecho al meritado permiso.

Comentario de jurisprudencia
Lara Peiró Corella
Abogada

NOTICIAS

NO CUALQUIER REDUCCIÓN SALARIAL PERMITE LA EXTINCIÓN INDEMNIZADA

El tema objeto de noticia reviste de una importancia trascendental, por cuanto se trata de una cuestión con una evidente incidencia práctica. En efecto, tal es así que numerosas revistas jurídicas se han hecho de la reciente sentencia dictada por el Tribunal Supremo el pasado 23 de julio de 2020, donde la cuestión discutida trata sobre el derecho a percibir la indemnización prevista para aquellos supuestos de resolución contractual de la persona trabajadora perjudicada tras una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Pues bien, ante tal supuesto que resulta del todo actual, el Tribunal Supremo, reiterando la doctrina, expresa que, como venía manteniendo, para que exista una justificación de resolución del contrato de trabajo se requiere que por parte de la persona trabajadora se pruebe fehacientemente que existió un perjuicio cuya entidad justificaba tal resolución, ya que un perjuicio leve, razonable o proporcional no justifica tal solicitud. Así pues, son dos, entre otros, los requisitos que deben existir para proceder a tal extinción:

En primer lugar, que se acredite la existencia de un perjuicio por parte de la persona trabajadora, siendo que en modo alguno se puede presumir la existencia de un perjuicio, pues no existe amparo legal para tal presunción.

Y, en segundo lugar, la extinción indemnizada debe ser sustancial, es decir, que se evidencie que el perjuicio a la persona trabajadora es relevante, pues de contrario no se establecería la posibilidad de recurrir a la rescisión contractual que la ley reserva para los supuestos de graves incumplimientos contractuales.

Todo ello por considerar que no sería en nada razonable ni proporcional sancionar con la rescisión contractual indemnizada cualquier modificación que pudiera ocasionar un perjuicio mínimo, pues ello contravendría al espíritu de la norma que persigue la supervivencia de la empresa.

Así pues, la extinción derivada de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo no está sujeta a cualquier modificación retributiva, sino tan solo a aquellas que tienen cierta relevancia o trascendencia, siendo que ello debe ser probado por la parte de la persona trabajadora, siendo que el Tribunal Supremo sitúa que se podría entender como lesivo una modificación sustancial de las

condiciones de trabajo “en un impreciso listón porcentual en torno al 5/7% de lo que se considera constitutivo de perjuicio”.

Así pues, es evidente que toda solicitud de extinción indemnizada en base a una modificación sustancial tendrá que venir motivada y justificada, siendo que será absolutamente necesario indicar en qué medida a afectado a la persona trabajadora que alega la misma.



Para que exista una justificación de resolución del contrato de trabajo se requiere prueba fehaciente de que existió un perjuicio “..., ya que un perjuicio leve, razonable o proporcional no justifica tal solicitud.”

NOTICIAS

UN JUZGADO CONFIRMA EL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO INSTADO POR LA EMPRESA EN BASE AL TESTIMONIO DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS

Dada la situación actual, toda cuestión que incide directa o indirectamente en relación con un expediente de regulación de empleo tiene una relevancia relevante. De tal forma que, la noticia que se expone a continuación ha tenido una importancia notoria. Concretamente, se trata de un supuesto donde la autoridad laboral consideró que no existía fuerza mayor que fundamentara el expediente temporal de regulación de empleo solicitado por la empresa considerando que la empresa, la cual se dedicaba al sector de la ebanistería, no estaba incluida dentro de las funciones que quedaron suspendidas por el Real Decreto, el cual decretó el estado de alarma, siendo que ello derivó en la impugnación de tal resolución por la parte empresarial ante el Juzgado de lo Social competente.

Ante tal situación, y tras ser impugnada tal pronunciamiento, por parte del Juzgado de lo Social se revocó la decisión administrativa al considerar que, aunque la ley permitía realizar las funciones de ebanistería, tal



actividad se había visto anulada debido a las circunstancias generadas por la pandemia derivada del COVID-19.

Tal afirmación, según el propio Juzgado, venía argumentada en los propios testimonios de las personas trabajadoras quienes con total espontaneidad, sinceridad y congruencia indicaron que la empresa se encontraba absolutamente paralizada como consecuencia de la falta de nuevos encargos y anulación de pedidos existentes debido a la crisis sanitaria. Es más, las propias personas trabajadoras llegaron a indicar que, durante el

confinamiento, no pudieron llevar a cabo sus funciones con normalidad debido a que la mayoría de los clientes o particulares cancelaron sus pedidos, o bien tenían las oficinas cerradas, siendo igualmente que hubieron relevantes y manifiestos problemas a la hora de acceder al correcto suministro de materiales esenciales de la actividad.

Así pues, y dadas las testificales de las personas trabajadoras, por parte del Juzgado de instancia se consideró probado la existencia de causa de fuerza mayor y, consiguientemente, revocó la denegación de la solicitud de fuerza mayor efectuada por la empresa a la autoridad laboral.

NOTICIAS

¿PUEDE SER CONSIDERADO ACCIDENTE DE TRABAJO EL INFARTO PRODUCIDO DURANTE LA PAUSA DEL BOCADILLO?

Recientemente el Tribunal Supremo ha dictado sentencia considerando que la lesión cardiovascular sufrida durante la “pausa del bocadillo”, pausa incluida en la jornada laboral según el convenio colectivo de aplicación, es accidente de trabajo.

A tal efecto, el magistrado ponente afirma en tal resolución que el periodo de descanso necesariamente debe disfrutarse en algún momento intermedio de la jornada diaria, como corresponde a su naturaleza de interrupción de la actividad con la finalidad de que la persona trabajadora se recupere de la fatiga y reanudarla en mejores condiciones físicas, pero no al principio ni al final de aquella, porque en tal caso no se trataría ya de un descanso, sino de una simple reducción de jornada. Por otro lado, indica que la breve duración y la necesidad



de reanudar inmediatamente la actividad productiva sugiere que estemos ante un tiempo vinculado al contenido del contrato de trabajo, siendo que esta última idea es seguramente la que explica la fórmula legal conforme a la cual se considera tiempo de trabajo, aunque solo si así se pacta.

En efecto, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo expresa que el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores regula un descanso no inferior a quince minutos cuando la jornada diaria continuada exceda de seis horas, siendo tal periodo de descanso tan solo se considerará como trabajo efectivo cuando así lo establezca una disposición contractual o, en su caso, convencional; siendo que en el caso enjuiciado el convenio colectivo de aplicación disponía que tal periodo

de descanso estaba incluido en la jornada ordinaria de trabajo.

De tal forma que, y dado que la pausa indicada se encuentra dentro de la jornada de trabajo, durante tal lapso temporal juega o es de aplicación la presunción de laboralidad de todo accidente producido en tiempo y lugar de trabajo, ex. artículo 156.3 del Texto Refundido de la Seguridad Social, siendo que ello derivó en la estimación del recurso interpuesto y, por tanto, confirma la sentencia de instancia la cual expresaba que, dado que el convenio colectivo aplicable consideraba la “pausa del bocadillo” como tiempo de trabajo, y concurrían todos los elementos para que operase la presunción sin que la parte demandada la hubiera desvirtuado.

SENTENCIAS DEL MES

SENTENCIA DEL TS 2740/2020, DE 30 DE JUNIO DE 2020

¿ES POSIBLE INTERPONER RECURSO DE SUPPLICACIÓN CONTRA LA SENTENCIA QUE RESUELVE UN PLEITO RELATIVO A MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE CARÁCTER INDIVIDUAL? Recientemente, el Tribunal Supremo ha dictado sentencia en procedimiento de recurso de casación para la unificación de doctrina, en un supuesto donde la cuestión controvertida era determinar si cabe o no interponer recurso de suplicación contra la sentencia que resuelve un pleito relativo a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual en el que se solicita se deje sin efecto la decisión impugnada y, a su vez, que se condene a la empresa al pago de un indemnización por daños y perjuicios.

Ante tal pretensión interesada por la parte recurrente, el Tribunal Supremo, reiterando su doctrina, entre otras, la sentencia de 22 de junio de 2016, rec. 399/2015, expresó que era continuos los pronunciamientos que venían admitiendo recurso de suplicación contra sentencias dictadas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual al haberse acumulado a esa

acción una reclamación de daños y perjuicios en cuantía superior a 3.000 euros, argumentando que la acumulación de las acciones de impugnación de una modificación sustancial de condiciones de trabajo y reclamación de cantidad superior a 3.000 euros determina que la sentencia de instancia es recurrible en suplicación.

Así pues, la Sala Cuarta, en aplicación de tal doctrina, expresa que “la citada doctrina jurisprudencial obliga a estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina, revocando la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia. El actor interpuso demanda conforme a la modalidad procesal de modificación sustancial de las condiciones de trabajo acumulando la reclamación de una indemnización [...] que excedía de los 3.000”. Por todo ello, la Sala Cuarta procede a estimar el recurso de casación, casando y anulando la sentencia recurrida y devolviendo las actuaciones al Tribunal Superior de Justicia a fin de que este proceda a resolver con absoluta libertad de criterio las cuestiones planteadas por la recurrente en el referido recurso de suplicación.

SENTENCIA DE LA AN 1160/2020, DE 16 DE JUNIO DE 2020

LA POSIBILIDAD DE REALIZAR UN ERTE POR CAUSAS ETOP CUANDO ESTÁ VIGENTE OTRO POR FUERZA MAYOR. Recientemente, la Audiencia Nacional ha dictado sentencia por medio de la cual valida la posibilidad de aplicar un expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas respecto de los trabajadores no afectados por el expediente de regulación temporal de empleo derivado de fuerza mayor.

En el caso enjuiciado la parte actora solicitaba la nulidad de la suspensión y reducción de jornada por considerar que el cauce seguido por la empresa para proceder a la suspensión y reducción de las jornadas no era el adecuado, siendo que prueba de ello era el hecho de haber iniciado la empresa con posterioridad la tramitación de un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Ante tal alegación, la Audiencia Nacional expresó que la empresa, una vez autorizada su solicitud de fuerza mayor, y previa comunicación a la autoridad laboral de su voluntad de iniciar la ejecución de la medida colectiva, procedió

a suspender los contratos de trabajo, sin que ninguna actividad probatoria hubiera sido desplegada por parte del sindicato demandante a fin de acreditar la presencia de desviación alguna por parte de la compañía respecto de los términos de la resolución administrativa, siendo que tal cuestión no puede ser observada por la Sala en tanto en cuanto el procedimiento de conflicto colectivo no es el adecuado para analizar la concurrencia o no de la fuerza mayor en su día acreditada.

Dicho esto, la Audiencia Nacional indica que los sindicatos tan solo procedieron a argumentar su petición indicando que en fecha posterior al ERTE de fuerza mayor se inició por la empresa un ERTE por casusa ETOP, sin que obre incidencia, arguyendo que “a esta Sala le parece perfectamente admisible que, como consecuencia de los perjudiciales efectos económicos generados fruto de la situación derivada del estado de alarma declarado por el Gobierno para la gestión del COVID-19 pudiera acudir la compañía respecto de los trabajadores no cobijados por la resolución administrativa a la adopción de las medidas de flexibilización interna extraordinarias contenidas en el artículo 23 RD-L 8/2020”.

SENTENCIA DEL JSO 2235/2020, DE 9 DE JULIO DE 2020

¿LAS SECUELAS PRODUCIDAS TRAS UN ICTUS PUEDEN SER MOTIVO DE UNA INCAPACIDAD PERMANENTE? En los últimos días se ha publicado una relevante sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Cáceres, por medio de la cual se ha concedido la incapacidad permanente total a un camarero al considerar que la patología del trabajador, a consecuencia de las secuelas producidas tras sufrir un ictus, son actualmente incompatibles con cualquier actividad laboral. En efecto, el Juzgado de instancia ha estimado la demanda interpuesta por la persona trabajadora con la decisión del INSS y la TGSS, órganos que consideraban que el trabajo no se encontraba afecto a grado alguno de invalidez. Sin embargo, según el Juzgado, “desde que el trabajo fue intervenido en octubre de 2018 ha transcurrido un año y siete meses, por lo que aun cuando se encuentre en rehabilitación y pueda producirse la mejoría esperable de su

estado, también la recuperación puede no llegar a ser completa, por lo que tal vez más adelante se tenga que reevaluar su situación. En cuanto a la actividad como cocinero-camarero, los informes médicos y de rehabilitación señalan la existencia de limitaciones motoras como cognitivo-funcionales, que actualmente incidirían en la capacidad laboral del trabajador, por lo que tales actividades estarían afectadas. Por lo señalado entendemos que, en el momento actual, la capacidad laboral del informado está seriamente afectada, lo que, junto a la dependencia de su tratamiento rehabilitador, hace incompatible actividad laboral reglada”.

Por todo ello, finalmente estima la demanda interpuesta y declara al demandante en situación de Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual.

NOVEDADES

PRESENTES EN LAS REDES SOCIALES ¡SIGUENOS EN LINKEDIN!

Desde 2018 nuestro bufete está presente de manera activa en la red profesional LinkedIn para empresas y profesionales. En nuestra página, proporcionamos a nuestros seguidores y a los visitantes toda la actualidad relevante en materia de Derecho Laboral y Seguridad Social.

Os invitamos a todos a seguirnos para estar al día de las últimas novedades del bufete y del ámbito del Derecho Laboral. ¡Ya tenemos más de 1.400 seguidores!

<https://www.linkedin.com/company/bnya/>



¡Gracias!

Si desea recibir esta y otras publicaciones por email, o por el contrario desea darse de baja de nuestro sistema, por favor póngase en contacto con el departamento de Comunicaciones de Navarro & Asociados Abogados mandando su solicitud a info@bnya.es o comunicaciones@bnya.es

Redacción Noticias y Sentencias
David Tomás Mataix

Coordinación y Diseño de la Revista
Mar Navarro Suria

NAVARRO&ASOCIADOS
Abogados

VALENCIA
Marqués del Turia, 13 - P
46005 Valencia
Tel. 96 351 71 9
Fax 96 352 87 9
valencia@mna.es

BARCELONA
Diagonal, 405 bis - 1º
08008 Barcelona
Tel. 931621448
Fax 931621446
barcelona@mna.es

MADRID
Lagasca, 56 - P
28001 Madrid
Tel. 91 559 91 2
Fax 91 541 70 8
madrid@mna.es

BILBAO
Henaonº 11 - P
48009 Bilbao
Tel. 94 424 34 8
Fax 94 424 35 8
bilbao@mna.es

PALMA MALLORCA
Mateu Enric Lladó 5-3ºB
07002 Palma Malloca
Tel. 971 72 79 5
Fax 971 46 61 8
pmallorca@mna.es