

Tema del Mes

ES POSIBLE PRORRATEAR LAS PAGAS EXTRAS AUN A PESAR DE LA PROHIBICION EXPRESA CONTENIDA EN EL CONVENIO COLECTIVO

Junio 2022

Tema del Mes
Esther Vicente Rodríguez

Comentario de Jurisprudencia
Begoña Zabala Allica

Noticias

Sentencias del mes





ÍNDICE

TEMA DEL MES

Es posible prorratear las pagas extras aun a pesar de la prohibición. 1-4

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

Retroactividad del cobro del complemento por maternidad para los hombres. 5-8

NOTICIAS

¿Es ilegal solicitar a una persona trabajadora el certificado de antecedentes penales? 9-10

España ratifica el convenio 189 de la organización internacional del trabajo. 11-12

Ratificación del convenio 190 de la organización internacional del trabajo. 13-14

SENTENCIAS DEL MES

15-16

Cambio de Doctrina sobre el prorrateo de pagas extras cuando el convenio colectivo prohíbe su prorrateo pero no anuda consecuencia alguna por incumplir dicha prohibición.

TEMA DEL MES

ES POSIBLE PRORRATEAR LAS PAGAS EXTRAS AUN A PESAR DE LA PROHIBICION EXPRESA CONTENIDA EN EL CONVENIO COLECTIVO

En febrero del año 2021, se dictaba la Sentencia núm. 162/2021, resolviendo recurso de Casación de Doctrina 2044/2018 interpretando, el art. 25 del Convenio Colectivo del Sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos de la Comunidad de Madrid (en su versión del convenio del año 2010, ahora es el art. 26 de dicho convenio), que establecía “el no prorrateo de las pagas extraordinarias, Navidad y vacaciones, durante las mensualidades ordinarias, abonándose las mismas en las fechas del 1 al 30 de junio y del 1 al 20 de diciembre, respectivamente.” Dicha sentencia contó con un Voto particular. En aquella sentencia la cuestión debatida fue; si como sostiene

la trabajadora al establecer el convenio colectivo una prohibición de prorrateo de las pagas extras, su incumplimiento debe conllevar que lo abonado mensualmente se haya de considerar como salario mensual, y que por tanto la empresa le debe dichas pagas, o por el contrario, si como sostiene la empresa esa misma norma convencional no solo no prohíbe expresamente el abono prorrateado de pagas extras sino que en todo caso, no dispone que en caso de hacerlo ese pago se haya de considerar como salario ordinario.

JURISPRUDENCIA ANTERIOR SOBRE EL PRORRATEO

La cuestión del prorrateo de las pagas extraordinarias ya había sido abordada en múltiples ocasiones en la jurisprudencia de esta Sala IV del Tribunal Supremo y lo ha hecho partiendo de lo dispuesto en el art. 31 ET que permite a la negociación colectiva acordar el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias. El asunto analizado por el TS es distinto a los que anteriormente había resuelto. En este caso se trata de resolver una situación distinta, a la que tuvo que resolver en relación con los convenios de la construcción, como de la que examinábamos en la STS/4ª de 18 mayo 2010, antes citada, en donde se trataba de un convenio que fijaba que las pagas vencían en julio y Navidad, pero ni prohibía el prorrateo, ni disponía que su abono prorrateado pudiera considerarse salario ordinario. Y, desde esa perspectiva, recuerda el TS, se ha enfrentado a supuestos en que el convenio colectivo prohibía el prorrateo y, además, establecía de forma expresa que, de efectuarse, la empresa no quedaría liberada del abono de las pagas extras. En esos casos, la voluntad de los negociadores impedía considerar satisfecha la obligación (STS/4ª de 19 septiembre 2005 -rcud. 4521/2004-, 7 noviembre 2005 -rcud. 4526/2004-, 8 marzo 2006 -rcud. 958/2005- y 25 enero 2012 -rcud. 4329/2010-). Ahora bien, cuando el convenio se limita a señalar la fecha de vencimiento de la obligación del pago de las gratificaciones

extras y no prohíbe su prorrateo ni dispone consecuencia alguna para el caso de que éste se efectúe, cabrá imputar lo abonado a dicho concepto, si la suma coincide con el salario anual pactado (STS/4ª de 18 mayo 2010 -rcud. 2973/2009-). El TS, viene a considerar que el núcleo de la controversia debe girar en torno a la interpretación del convenio colectivo y deducen que del mismo se extrae con meridiana claridad que los negociadores pretendían evitar el prorrateo de las dos pagas extras y fijaban el lapso temporal en que, dentro de cada anualidad, y sí debe de abonarse cada una de las mismas. Por ello, hay que atender al contenido y finalidad pretendida en cada caso por el convenio colectivo aplicable, puesto que son los negociadores quienes pueden determinar tanto la posibilidad del prorrateo como las circunstancias del mismo, o en otras palabras, la naturaleza normativa del convenio y su fuerza vinculante para quienes se hallan dentro de su ámbito de afectación exige el cumplimiento de sus cláusulas.



CAMBIO DE CRITERIO- NUEVA DOCTRINA

Ahora el Tribunal Supremo en Sala General, interpreta el VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio) y en su sentencia núm. 452/2022, de 18 de mayo de 2022, Sala de lo Social, Rec. n.º 1646/2020, resuelve que el abono por la empresa mensualmente de las pagas extraordinarias de forma prorrateada, pese a la prohibición establecida en convenio colectivo, que fija la obligación de pago, con devengo semestral, en las fechas 15 de junio (la de verano) y 15 de diciembre (la de navidad), es válida por cuanto que el convenio colectivo no anuda ninguna consecuencia jurídica a este incumplimiento. En el caso analizado, no consta oposición ninguna del actor al pago mensual prorrateado que la empresa ha venido efectuando del concepto discutido, siendo en la fecha de formulación de la demanda -tras la extinción de su relación- cuando invoca el contenido de lo establecido en convenio, suplicando un nuevo abono de las pagas conforme al mismo. La conclusión inherente a esa reiterada aceptación (a lo largo de todos los meses concernidos) de retribuciones, en calidad de pagas extraordinarias, ha de ser la de la inmutabilidad en su calificación. El actor recibió las cantidades correspondientes a las gratificaciones extraordinarias mes a mes. Sentado lo anterior se estima que la vía preceptuada para canalizar las eventuales infracciones que atañen a la negociación colectiva y la tutela de la fuerza vinculante de los convenios será la administrativa, con intervención de la Inspección de Trabajo, y no la consistente en imponer una duplicidad en el pago de las gratificaciones extraordinarias. Por tanto, percibidas pacíficamente por la parte actora a lo largo de su relación laboral las pagas extraordinarias prorrateadas, ningún crédito genera a su favor por este concepto. La aceptación y consentimiento al percibo mensual extinguió la correlativa obligación del empleador (arts. 1.156 y 1.126

CC) y un nuevo reconocimiento generaría un enriquecimiento injusto para el trabajador. Sobre este último instituto, esta Sala ya ha señalado que ante una duplicidad en el pago respecto de una única relación (concepto retributivo en el actual supuesto), cabría acudir al instrumento de la compensación o extinción de las deudas en la cantidad concurrente, o a la aplicación de la doctrina del enriquecimiento injusto. Además, la sala de lo Civil del Tribunal Supremo ha reiterado al efecto que, en cuanto fuente de obligaciones, tiene su fundamento en la carencia de razón jurídica para el incremento patrimonial, de forma que cualquier título jurídico -legal o convencional- constituirá motivo válido para la ventaja obtenida, en cuanto que lejos de producirse una atribución sin justa causa se hubiera operado en adecuada correspondencia a las relaciones vinculantes establecidas por las partes y guardando conformidad con el derecho objetivo. El exigible título aquí ha dejado de ostentarse, habida cuenta de la extinción de la obligación empresarial mediante aquel pago mes a mes de las gratificaciones extraordinarias, libremente aceptado por el trabajador.

Por lo tanto, si el convenio colectivo aplicable a la empresa prohíbe el prorrateo pero existe una voluntad y aceptación inequívoca de las partes en su prorrateo y el convenio colectivo no describe las consecuencias de su incumplimiento se entenderán abonadas sin posibilidad de su pago por duplicado para evitar el enriquecimiento injusto, sin embargo podrá levantarse acta de infracción por la inspección de trabajo por infracción del cumplimiento del convenio colectivo y de lo dispuesto en la negociación colectiva contenida en el art. 62 de la LISOS.

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

RETROACTIVIDAD DEL COBRO DEL COMPLEMENTO POR MATERNIDAD PARA LOS HOMBRES

Begoña Zabala Allica



El artículo 60 de la LGSS venía a contemplar que únicamente las mujeres podían optar al complemento de pensión por maternidad por aportación demográfica a la Seguridad Social, es decir, por haber tenido hijos y ser beneficiaria en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente.

Sin embargo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en sentencia de fecha 19 de diciembre de 2019 determinó que la redacción de este artículo 60 de la LGSS era contrario al principio de igualdad por razón de género, y pasó a reconocer como posibles beneficiarios de este complemento a los hombres. No obstante a ello, y pese a quedar determinado que los progenitores varones podían optar a tal complemento, la duda quedaba entorno

al momento en el que debía reconocerse tal derecho, es decir, la fecha de efectos económicos del mismo. Sin embargo, tal duda ha quedado resuelta por la reciente sentencia del Tribunal Supremo de fecha 30 de mayo de 2022, la cual viene a determinar cuál debe considerarse el momento en el que se le debe reconocer a un varón el derecho a percibir este complemento de su pensión.

Al respecto, a la Sala se le planteaban tres fechas distintas a la hora de determinar el momento en el que se debía reconocer

este complemento al actor. En primer lugar, la fecha de publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE) de la sentencia del TJUE de 12 de diciembre de 2019 que reconoció a los varones el derecho a añadir este complemento a su pensión, en segundo lugar, los tres meses anteriores a la solicitud del complemento de maternidad y, por último, la fecha de efectos de la pensión de jubilación del actor.

Así las cosas, la sentencia objeto de análisis razona y fundamenta cual debía



ser realmente considerada la fecha en la que nace este derecho. Para ello, se remite a la sentencia del TJUE de 17 de marzo de 2021, que viene a manifestar que una norma que ha sido interpretada por este organismo europeo debe ser aplicada antes del pronunciamiento que resuelva la petición de dicha interpretación. De hecho, destaca en esta ocasión el Alto Tribunal que, en la Sentencia del TJUE de 12 de diciembre de 2019, determinó que la redacción del artículo 60 de la LGSS (el cual excluía a los padres varones pensionistas de la percepción del complemento de maternidad por aportación demográfica a la Seguridad Social) era contraria a la Directiva 79/7/CEE del Consejo, manifestando que las actuaciones de los órganos judiciales deben ser compatibles con los objetivos perseguidos por esta Directiva; en este caso, el principio de igualdad entre hombres y mujeres respecto de los regímenes de Seguridad Social relativos a prestaciones, en relación con el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Por su parte, el Tribunal Supremo manifiesta en esta sentencia que, el TJUE a la hora de dictar la sentencia del 12 de diciembre de 2019 y reconocer el derecho de los varones a percibir este complemento, no estableció limitación temporal alguna en su pronunciamiento, por lo que debe entenderse que debía haberse reconocido el complemento a todos los varones que cumplieren con los requisitos exigidos por el artículo 60 LGSS, independientemente del momento de solicitud de reconocimiento del mismo. Y esta interpretación, de acuerdo con el criterio de la Sala, conduce directamente a ubicar el momento de producción de las consecuencias jurídicas en el nacimiento

mismo de la norma. En otras palabras, la norma interpretada del Derecho de la Unión deberá ser aplicada en consecuencia a las relaciones jurídicas nacidas y constituidas antes del pronunciamiento que resuelva sobre la petición de interpretación.

Además, señala el Tribunal Supremo que, como regla general, los efectos de las sentencias prejudiciales son “ex tunc”, en relación con el asentado criterio del TJUE respecto del ejercicio de la competencia que confiere el artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), matizando que el significado de

como la norma habría debido ser entendida es desde el momento de su entrada en vigor, no desde el momento de solicitud de interpretación de esta.

Por otro lado, esta Sentencia viene a recordar el reciente y contradictorio pronunciamiento de este mismo Tribunal respecto de este asunto en fecha 17 de febrero de 2022 y respecto al cambio de criterio entre dicha resolución y la ahora analizada, se justifica manifestando que era extremadamente difícil que el beneficiario pudiera ejercitar su derecho en la fecha de reconocimiento de la pensión, dado que

no había interpretación de esta norma por parte del TJUE. Y, como consecuencia de esta dificultad inherente a la fecha de efectos de la pensión de jubilación del actor, debe entenderse como lógica la demora en la reclamación de este complemento.

En conclusión, el Tribunal Supremo ha determinado en su sentencia de 30 de mayo de 2022, que la fecha en la que se le debe reconocer el derecho a un varón a percibir el complemento de maternidad por la aportación demográfica a la Seguridad Social, si se cumplen los requisitos establecidos en el artículo 60 de la L.G.S.S, es la fecha de efectos de la pensión de jubilación, como consecuencia directa de la incorrecta trasposición de la Directiva 79/7/CEE del Consejo.



Comentario de jurisprudencia
Begoña Zabala
Abogada

NOTICIAS

¿ES ILEGAL SOLICITAR A UNA PERSONA TRABAJADORA EL CERTIFICADO DE ANTECEDENTES PENALES?

La cuestión planteada en el título de la presente noticia ha sido recientemente resuelta por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, siendo que la meritada ha declarado que es contrario a derecho que las empresas de seguridad privada soliciten y requieran a las personas trabajadoras que se incorporan a la empresa un certificado o declaración escrita de que carecen de antecedentes penales.

Concretamente, la Sala viene a argumentar su decisión en el hecho de que los antecedentes penales son datos de carácter

personal y, en consecuencia, estos están sujetos al deber de confidencialidad por lo que su conocimiento no es público, más los mismos se encuentran protegidos por el artículo 18.4 de la Constitución española, así como por el propio artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos. Así pues, la Sala recuerda el hecho de que el tratamiento de antecedentes penales para fines distintos a la prevención, investigación, detección o enjuiciamiento de infracciones o de ejecución de sanciones penales solo puede realizarse siempre y cuando así la ley lo contemple expresamente. De forma que, en el caso en concreto enjuiciado, no existía ningún amparo legal en el que la empresa pudiera respaldar el requerimiento de antecedentes penales a sus empleados.

De hecho, la propia Sala ampara su decisión en el requisito de acceso a las pruebas de selección para obtener la habilitación profesional de quienes aspiran a ejercer como vigilantes de seguridad, siendo que entre uno de los requisitos para

ser expedida la habilitación profesión por parte de la administración competente es carecer de antecedentes penales. De forma que, al vigilante de seguridad le bastaría con acreditar que está en posesión de la tarjeta de identidad profesional para atender las funciones que con ella puede desarrollar. Es más, la propia Administración competente, en caso de tener conocimiento fehaciente de la existencia de antecedentes penales, es quien puede extinguir las habilitaciones y, en consecuencia, es en tal momento en el que perdería la habilitación para prestar sus servicios.

Así las cosas, finalmente la Sala concluye que no existe norma de rango legal para justificar la actuaciones de la empresa para proceder a recabar datos personales relativos a antecedentes penales, siendo que bastará con que la persona trabajadora acredite con estar en posesión de la habilitación administrativa que le permite prestar sus servicios.

“el tratamiento de antecedentes penales para fines distintos a la prevención, investigación, detección o enjuiciamiento de infracciones o de ejecución de sanciones penales solo puede realizarse siempre y cuando así la ley lo contemple expresamente”

NOTICIAS

ESPAÑA RATIFICA EL CONVENIO 189 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La pasada semana fue ratificado por parte del Congreso de los diputados el Convenio núm. 189 de la Organización del Trabajo por medio del cual se amplía los derechos de las empleadas del hogar, siendo que la misma salió adelante con 341 votos a favor, ningún voto en contra y una abstención.

El meritado convenio fue aprobado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el pasado 1 de junio de 2011, siendo que el principal propósito de este es garantizar que los derechos de los empleados y empleadas del hogar disfruten de condiciones equitativas y no menos favorables las condiciones laborales aplicables al resto de personas trabajadoras.

Así pues, entre otras cuestiones, al haber sido ratificado el mismo por España, el legislador deberá adoptar las medidas a fin de asegurar que los empleados domésticos



disfruten de condiciones de trabajo equitativas. Por ejemplo, tal Convenio establece que las personas trabajadoras deberán ser informadas sobre las condiciones de empleo de forma adecuada, veraz y comprensible, priorizando el contrato por escrito y regulando la igualdad de trato con el resto de las personas trabajadoras en general en cuanto a descansos y vacaciones. De la misma forma, el Convenio ratificado regula las condiciones de repatriación de trabajadores domésticos migrantes al fin de su contrato, asegurando la libertad de los trabajadores para alcanzar acuerdos con el empleador sobre su residencia en el hogar de trabajo, los periodos de descanso y la conservación de sus documentos de identidad y de viaje.

Por su parte, tal Convenio establece la obligación de que los países miembros adopten medidas para asegurar que los

trabajadores domésticos se benefician de un régimen de salario mínimo y que tal remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo. Igualmente regula la necesidad de que tales salarios se abone en efectivo y, al menos, una vez al mes, salvo que la normativa nacional establezca lo contrario y la persona trabajadora de su consentimiento.

Por todo ello, una vez aprobado el texto internacional, el legislador español habrá de adaptar la normativa que regula la relación especial de los empleados del hogar a la normativa internacional ratificada, cumpliendo así con lo dispuesto en la misma.

NOTICIAS

RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Tal y como numerosos medios de comunicación se han hecho eco, España ha ratificado el Convenio núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el pasado 21 de junio de 2019. Sin embargo, y pese a que se produjo su publicación el BOE el pasado 16 de junio de 2022, lo cierto es que este no entrará en vigor hasta el próximo 25 de mayo de 2023.

Como decimos, tal Convenio sobre violencia y el acoso fue aprobado por la OIT en el año 2019 y tiene como principal objeto la erradicación de la violencia y el acoso dentro del mundo del trabajo, siendo que tal norma internacional se aplica a un amplio campo de relaciones laborales. Así, este es de aplicación a las personas asalariadas definidas en la legislación nacional, así como aquellas que trabajan por cualquier modalidad contractual, personas en formación, incluyendo personal becario y aprendices,



trabajadores que han sido despedidos, personas que se encuentran en proceso de selección, personas voluntarias, así como personas que ejercen la autoridad, las funciones o responsabilidades de una persona empleador. Por tanto, como vemos, el ámbito de aplicación resulta ser absolutamente amplio y abarca a casi a la totalidad de las relaciones laborales.

Así las cosas, y dado la ratificación del citado Convenio, España deberá legislar a fin de asegurar el respeto y la promoción del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Igualmente, deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional, y siempre previa consulta con las organizaciones representativas de empleados y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

De forma que, tal enfoque consistirá, entre otras, en la prohibición legal de la violencia y el acoso, velar por las políticas pertinentes que aborden la violencia y el acoso, adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso, establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes, velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo, prever sanción, desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, así como garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso.

No obstante a lo anterior, como decimos, tal texto internacional no vinculará a España hasta el próximo 25 de mayo de 2023, fecha en la que entrará en vigor.

SENTENCIAS DEL MES

SENTENCIA DEL TS 2240/2022, DE 31 DE MAYO DE 2022

¿LAS OFENSAS VERBALES O FÍSICAS FUERA DEL LUGAR Y TIEMPO DE TRABAJO PUEDEN SER CAUSA DE DESPIDO?

El núcleo de la sentencia dictada en sede de casación unificadora de doctrina la diferente calificación del despido en razón a la diversa interpretación del derecho aplicable cuando las ofensas objeto de aquel acaecen fuera de tiempo y lugar de trabajo.

Pues bien, ante la cuestión planteada, la Sala viene a indicar que es indudable que la obligación de actuar conforme a las reglas de la buena fe se mantiene, pero se relaja y flexibiliza enormemente, cuando no se encuentra en el lugar y horario de trabajo. De hecho, la Sala viene a manifestar que tal afirmación lo quiere

decir es que durante ese periodo (es decir, cuando se encuentra fuera de tiempo y lugar de trabajo), el trabajador no dispone de bula absoluta para realizar actuaciones que vayan en perjuicio de la empresa, y que, de haber sido efectuadas en horario de trabajo, serían objeto de sanción.

Así las cosas, finalmente la Sala concluye que “queda con ello patente que el trabajador que se encuentra fuera del lugar y horario de trabajo puede cometer actos que serían sancionables si transgrede la buen fe contractual para causar un perjuicio a la empresa, si con ello incurre en comportamientos que tengan algún tipo de relevancia y vinculación con la actividad laboral”; y, en consecuencia, estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por parte de la representación empresarial.

SENTENCIA DEL TS 2027/2022, DE 24 DE MAYO DE 2022

¿UNA PERSONA EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TIENE OBLIGACIÓN DE SOMETERSE A UNA INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA A FIN DE DETERMINAR SI ES TRIBUTARIA O NO DE UNA GRAN INVALIDEZ?

La cuestión planteada por el recurrente y que fue resuelta por el Tribunal supremo fue consistente en determinar si el actor, que tenía reconocida una incapacidad permanente, tiene la obligación de someterse o no al riesgo de una intervención quirúrgica para determinar si las lesiones son o no definitivas en orden a si procede el reconocimiento de una situación de gran invalidez.

Pues bien, ante tal objeto de debate, el Tribunal trae a colación la doctrina constitucional elaborada en torno al artículo 15 de la Constitución española, que de forma repetida expresa la “inviolabilidad e la persona, no solo contra ataques dirigidos a lesionar su cuerpo o espíritu, sino también contra toda clase de intervención en esos bienes que carezca del consentimiento de su titular”. Tales derechos, destinados a proteger la incolumidad corporal, “han adquirido también una dimensión positiva en relación con el libre desarrollo de la personalidad, orientada a su plena efectividad, razón por la que se hace imprescindible asegurar su protección no solo frente a las injerencias ya mencionadas, sino también frente a los riesgos que puedan surgir en una sociedad tecnológicamente avanzada”.

Enunciado lo anterior la Sala indica

que “este derecho fundamental conlleva una facultad negativa, que implica la imposición de un derecho de abstención de actuaciones médicas, salvo que se encuentren constitucionalmente justificadas y, asimismo, una facultad de oposición a la asistencia médica, en ejercicio de un derecho de autodeterminación que tiene por objeto el propio sustrato corporal, como distinto del derecho a la salud o a la vida”.

Por todo ello, tales consideraciones enunciadas abocan, según la Sala, “a excluir la obligatoriedad del sometimiento a una intervención quirúrgica, aunque fuere objeto de recomendación médica. El rechazo de dicha intervención ha sido anudado por la recurrido a la calificación provisional de lesiones que el trabajador padece en su ojo derecho, de manera que, si el trabajador quiere obtener el grado de gran invalidez, tendría que pasar la cirugía recomendada. Sin embargo, la dicción del artículo 193.1 LGSS faculta una decisión contraria: la posibilidad de recuperación del afectado no se revela con certitud, máxima si se toman en consideración las “diferentes intervenciones que ha sufrido con anterioridad, con el deficiente resultado ya detallado, y, en consecuencia, su decisión de no someterse a una nueva cirugía no puede obstaculizar la calificación de la situación de incapacidad permanente en el grado de gran invalidez.

Por todo ello, finalmente, la Sala estima el recurso interpuesto por la persona interesada.

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 2.600 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 mandando su solicitud a info@bnya.es o comunicaciones@bnya.es

Redacción Noticias y Sentencias
David Tomás Mataix

Maquetación Y Diseño de la Revista
Mar Navarro Suria

NAVARRO & ASOCIADOS
Abogados

VALENCIA
Marqués del Turia, 13 - 1º
46005 Valencia
Tel. 96 351 71 19
Fax 96 352 87 29
valencia@bnya.es

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

MADRID
Lagasca, 56 - 1º
28001 Madrid
Tel. 91 559 91 12
Fax 91 541 70 84
madrid@bnya.es

BILBAO
Henaonº 11 - 1º
48009 Bilbao
Tel. 94 424 34 26
Fax 94 424 35 52
bilbao@bnya.es

PALMA MALLORCA
Mateu Enric Lladó, 5-3ºE
07002 Palma Mallorca
Tel. 971 72 79 53
Fax 971 46 61 81
pmallorca@bnya.es