



LETRAS JURÍDICAS

El INSS rectifica y reconoce el derecho a la prestación de IT a quienes se operen de miopía o astigmatismo

El INSS cambia su criterio y considera que tienen derecho a la prestación de IT quienes se sometan a operaciones de la vista, aunque sean voluntarias, siempre que el control de dicha situación se lleve a cabo por los servicios médicos públicos competentes.

Contenido:

- El INSS rectifica y reconoce el derecho a la prestación de IT a quienes se operen de miopía o astigmatismo
- Criticar la gestión de un superior no justifica el despido
- Ofensas verbales y su regulación
- El TS declara que el complemento de maternidad por aportación demográfica es imprescriptible
- Reclamación de complementos de pensiones

Situación de IT	
<p>La convalecencia posterior a la intervención de cirugía estética puede justificar la baja médica, en la medida en que la trabajadora se encuentra imposibilitada de reincorporarse a su puesto de trabajo hasta que no transcurran unos días desde la operación. No genera el derecho a percibir el subsidio económico de incapacidad temporal.</p> <p>Supone la suspensión del contrato por IT sin derecho a prestación.</p>	
Requisitos para lucrar prestación de IT	
Incapacidad para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> – debe suponer una limitación funcional que le impida realizar las tareas de una determinada profesión, no exigiéndose una imposibilidad absoluta para desempeñar cualquier trabajo o labor. – pluriempleo o pluriactividad: se admite la posibilidad de padecer una incapacidad para un trabajo y no para otro; – realización de trabajos por cuenta propia o ajena durante la situación de IT: la denegación, suspensión o extinción de la prestación. Es una infracción grave.
Necesidad de asistencia sanitaria	<ul style="list-style-type: none"> – debe ser la preceptuada por los servicios sanitarios públicos (también la prestada por las Mutuas o por la propia empresa). No se excluye la prestada por la asistencia privada; – los partes de baja y confirmación deben ser expedidos por el facultativo de los servicios públicos de salud, de la mutua o, en su caso, empresa, que atienda al beneficiario.
Supuestos jurisprudencia	
<i>Causa prestación</i>	<i>No causa prestación</i>
<ul style="list-style-type: none"> – cirugía refractiva de la vista, miopía y astigmatismo (TSJ Madrid 30-4-15, EDJ 90925; TS 19-9-23, recud 2991/2020), y de presbicia (TS 8-1-20, EDJ 504562; TSJ Madrid 21-6-17, EDJ 157869); – complicaciones derivadas de la cirugía estética o efectos secundarios (TSJ Sevilla 10-5-17, EDJ 127582; TSJ País Vasco 23-1-18, EDJ 52180); – lipoaspiración que mejoró la capacidad funcional de la trabajadora (TSJ Baleares 27-6-17, EDJ 185945); – prótesis subpectoral por presentar mamas tuberosas (TSJ Madrid 7-12-17, EDJ 285140). 	<ul style="list-style-type: none"> – cirugía puramente estética, que no guarde relación con accidente, enfermedad o malformación congénita (TS 21-2-12, EDJ 153985); – lipoasucción, cuya trascendencia era puramente estética (TSJ Murcia 22-6-17, EDJ 149307); – colocación de implantes dentales (TSJ País Vasco 23-1-18, EDJ 52180); – cirugía mamaria (TSJ Galicia 31-1-11, EDJ 34121; TS 21-2-12, EDJ 153985).

Criticar la gestión de un superior no justifica el despido

El TEDH ha concluido que el despido de un trabajador por criticar la gestión de un superior vulnera su derecho a la libertad de expresión, siempre que, aunque expresadas en un lenguaje sarcástico, las críticas no impliquen descalificaciones personales gratuitas ni dañen la reputación de la empresa.

Despido disciplinario por ofensas verbales. Regulación:

Ofensas verbales (ET art.54.2.c)

-son expresiones orales o escritas, que implican un desprestigio o humillación moral para la persona que la sufre o recibe;

– se dirigen contra las personas que trabajan en la empresa y se aplica a la totalidad de trabajadores de la empresa y no solamente a los del centro de trabajo;

– el conflicto debe traer su causa en la relación de trabajo y no en aspectos particulares o ajenos a la relación laboral; si se originan fuera del trabajo y se causan por razones ajenas al mismo, no es causa de despido.



<i>Procedente</i>	<i>Improcedente</i>
<ul style="list-style-type: none"> – insultos y amenazas graves a compañeros de trabajo (TSJ Cantabria 12-4-00, EDJ 18060; TSJ C.Valenciana 3-5-06, EDJ 309807; TSJ Sevilla 3-7-14, EDJ 157331); – insultos mutuos entre familiares en empresa familiar (TSJ País Vasco 19-12-00, EDJ 117477); – trabajadora que en distintas ocasiones, en presencia de clientes y otros trabajadores, acusa a otro trabajador de ser un maltratador de niños y utiliza otras expresiones groseras (TSJ C.Valenciana 17-1-06, EDJ 51704); – trabajadora de comedor escolar que de forma sistemática y reiterada responde agresivamente a sus compañeros de trabajo y además insulta y amenaza a los niños (TSJ Valladolid 5-1-11, EDJ 8981); – trabajador que falta al respeto y envía correos con ofensas de forma continuada a trabajadora con la que mantuvo una relación (TSJ Madrid 24-4-14, EDJ 232421); - en situación de huelga, emitir un comunicado con falsedades y faltas de respeto para la empresa y los compañeros de trabajo (TSJ Cataluña 20-2-01, EDJ 3743); y el colocar carteles identificando y calificando de esquirol a trabajador no huelguista (TSJ País Vasco 23-12-04, EDJ 254070); – agresiones e insultos graves contra compañeros tras una comida de empresa de Navidad (TS 31-5-22, EDJ 599968); – ofensas grabadas por el compañero ofendido; esta grabación no vulnera ni el derecho a la intimidad ni el derecho al secreto de las comunicaciones (TSJ Madrid 23-9-22, EDJ 708294); – insultos racistas y agresivos contra compañeros de trabajo de distinta nacionalidad, así como contra sus jefes, en la vivienda proporcionada por la empresa para pernoctar (TSJ Las Palmas 5-10-23, EDJ 771902). 	<ul style="list-style-type: none"> – comentarios agresivos y de mal gusto a compañeros, estando en situación de embriaguez no habitual (TSJ Cataluña 1-6-96); – ofensas verbales a un compañero en estado de embriaguez y fuera del trabajo (TSJ Castilla-La Mancha 7-6-01, EDJ 38821); – dirigirse a la encargada, de origen musulmán, que le había recriminado un incumplimiento laboral, con la expresión «musulmana, vete a tu pueblo», por cuanto se trata de un incidente aislado, no constando frases similares previas y sin que la frase fuese acompañada de expresiones groseras, toscas o insultantes (TSJ País Vasco 12-12-07, EDJ 340828); – insultos y amenazas a trabajadores no huelguistas en el marco de un conflicto laboral con gran tensión (TSJ País Vasco 7-12-04, EDJ 253973); – ofensas en las que ha mediado provocación (TS 16-2-90, EDJ 1635; TSJ Sevilla 7-3-18, EDJ 85350); – riña mutua, cuando no se acredita la actitud agresiva del despedido (TSJ Madrid 22-2-12, EDJ 32361); – ofensas en un contexto de tensión, aunque el despedido usase un tono inadecuado, alzando la voz (TSJ Madrid 20-10-16, EDJ 21043); – por falta de culpabilidad, cuando el despedido padece un estado depresivo grave (TS 10-12-91, EDJ 11698). – ofensas efectuadas por familiares, sin que se pruebe la participación o inducción de esta (TSJ Cataluña 11-7-07, EDJ 137301).

El TS declara que el complemento de maternidad por aportación demográfica es imprescriptible

El TS ha declarado que el complemento de maternidad por aportación demográfica es imprescriptible. Señala que la no concesión en el momento de la solicitud de la jubilación constituyó una discriminación por vulneración del derecho a la igualdad. Su íntegra reparación exige que sus efectos se retrotraigan hasta la fecha del hecho causante de la pensión de jubilación.

Año	Evolución del art.60 LGSS
01/01/2016	<p>Complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la seguridad social (LGSS art.60)</p> <p><i>Beneficiarias:</i> Mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente causadas a partir del 1-1-2016</p> <p><i>Cuantía:</i> resultado de aplicar a la cuantía inicial de la pensión los siguientes porcentajes</p> <p>2 hijos: 5% 3 hijos: 10% 4 o más hijos: 15%</p>
12/12/2019	<p>TJUE 12-12-19, C-450/18 (DOUE 17-2-2020)</p> <p>Constituye una discriminación directa por razón de sexo excluir a los hombres del complemento por maternidad.</p>
03/02/2021	<p>Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género (LGSS art.60 redacc RDL 3/2021)</p> <p><i>Beneficiarios:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres, beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación, de IP o de viudedad, con uno o más hijos o hijas. Se reconoce o mantiene el complemento siempre que no sea reconocido en favor del otro progenitor. Si los dos progenitores son mujer, se reconoce a la que perciba pensiones públicas de menor cuantía. • Hombres con uno de los siguientes requisitos: <ul style="list-style-type: none"> Beneficiario de pensión de viudedad por fallecimiento del otro progenitor por los hijos o hijas en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad. <p>Causante de pensión contributiva de jubilación o IP y haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción.</p> <p><i>Cuantía año 2023:</i> 30,40 €/mes por cada hijo hasta un máximo de 4.</p>

Reclamación de complementos de pensiones causadas entre el 1-1-2016 y el 3-2-2021. Efectos económicos

Los efectos del complemento de maternidad deben retrotraerse al momento del hecho causante de la pensión (TS 17-2-22, EDJ 511900; 17-2-22, EDJ 511903; 30-5-22, EDJ 586536)

En caso de denegación administrativa del complemento, el órgano judicial, además de reconocer el derecho al complemento, debe condenar al pago de una indemnización que compense íntegramente los perjuicios sufridos, incluidas las costas y los honorarios de abogado (TJUE 14-9-23, asunto C-113/22).

La indemnización se fija en 1.800 euros (costas máximas de la parte vencida en recurso de casación -LRJS art. 235-). Se entiende que esta cantidad permite una reparación integral del perjuicio sufrido, incluyendo las molestias derivada de tener que acudir a los órganos de la jurisdicción social (TS unif doctrina 15-11-23, EDJ 745155),

El derecho de un trabajador al complemento por aportación demográfica es imprescriptible. Señala que la no concesión en el momento de la solicitud de la jubilación constituyó una discriminación por vulneración del derecho a la igualdad. Su íntegra reparación exige que sus efectos se retrotraigan desde la fecha del hecho causante de la pensión de jubilación (TS 21-2-24, EDJ 511993)



CONTACTA CON NOSOTROS:

Este es un boletín abierto. Haznos llegar tu consulta o envíanos tus sugerencias a:

jurídica@cgtandalucia.org

Dirección : Cristina Morones

Maquetación: Ramón Sanz

www.cgtandalucia.org

https://twitter.com/CGT_A

www.youtube.com/CGTAndalucia

