

SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 16 de julio al 31 de agosto de 2023)

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- Tribunal Supremo
- Tribunales Superiores de Justicia

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA –GUÍA–

No afecta a la validez del despido colectivo la falta de transmisión a las autoridades de una copia de la información facilitada a los representantes de los trabajadores a efectos de consulta

Despidos colectivos. Información y consulta. Validez del despido. Obligación del empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo de transmitir a la autoridad pública una copia de la información comunicada a los representantes de los trabajadores. Consecuencias del incumplimiento de dicha obligación.

El objetivo de la comunicación a los representantes de los trabajadores es permitirles participar en el proceso de consulta lo más completa y efectivamente posible y, para ello, se debe proporcionar hasta el último momento de la consulta cualquier nueva información pertinente. Esa obligación, que el empresario está obligado a cumplimentar, puede evolucionar y cambiar con el tiempo, a fin de que estos puedan formular propuestas constructivas. De lo anterior se desprende que la transmisión de información a la autoridad pública competente únicamente le permite hacerse una idea de los motivos del proyecto de despido, número y categoría de los trabajadores que vayan a ser despedidos, periodo a lo largo del cual está previsto su adopción y los criterios tenidos en cuenta para la selección de los trabajadores afectados, en su caso. Por consiguiente, dicha autoridad no puede fiarse plenamente de esa información para preparar las medidas comprendidas en sus competencias en caso de despido colectivo. Asimismo, hay que tener presente que la transmisión de la copia de la información comunicada a los representantes, ex artículo 2.3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59, no inicia ningún plazo que el empresario deba respetar ni genera obligación alguna para la autoridad pública competente, a diferencia de lo previsto en los artículos 3 y 4 de la referida directiva, respecto de la notificación a la autoridad pública de los proyectos de despido colectivo, de la cual depende la efectividad de los mismos. Por tanto, la transmisión de información a la autoridad pública competente contemplada en el artículo 2.3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59 solo tiene lugar con fines informativos y preparatorios, a efectos de que dicha autoridad pueda ejercer eficazmente, en su caso, las prerrogativas que le asigna el artículo 4 de dicha directiva. Así pues, la finalidad de la obligación de transmitir información a la autoridad pública competente es permitirle anticipar tanto como sea posible las consecuencias negativas de los despidos colectivos considerados, a fin de que pueda buscar eficazmente soluciones a los problemas planteados por tales despidos cuando le sean notificados. Habida cuenta de la finalidad de esa transmisión de información y del hecho de que esta tiene lugar en una fase en la que el empresario se limita a proyectar los despidos colectivos, la actuación de la autoridad pública competente no está encaminada a abordar la situación individual de cada trabajador, sino que pretende obtener una visión global de los despidos colectivos considerados. La obligación de transmitir la información contemplada se establece con fines informativos y preparatorios y no, por el contrario, con el de perseguir el otorgamiento de una protección individual a los trabajadores afectados por despidos colectivos.

(STJUE, Sala Segunda, de 13 de julio de 2023, asunto C-134/22)

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

En los créditos concursales el SMI regulador debe ser el vigente en el momento del reconocimiento del crédito por la Administración concursal

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA). Crédito concursal. Determinación del momento de cuantificación de la deuda indemnizatoria y retributiva a cargo del citado organismo. SMI vigente a la fecha de declaración del concurso (10 de diciembre de 2018) o el que lo estaba a la fecha del reconocimiento del crédito por la Administración concursal (8 de marzo de 2019).

La responsabilidad del FOGASA se activó cuando el crédito indemnizatorio se incluyó en la lista de acreedores, en el caso 8 de marzo de 2019, mediante certificación por el administrador concursal de reconocimiento al demandante del crédito laboral. Lo relevante a efectos de la responsabilidad del FOGASA no es el título ejecutivo, sino la declaración de insolvencia judicial, previa audiencia del FOGASA o, en su caso, su inclusión en la lista de acreedores, que determina que estén reconocidos como deudas del concurso por el órgano del concurso competente para ello en cuantía igual o superior a la que se solicita del fondo. Consecuentemente, el SMI para el cálculo de la indemnización a abonar por el FOGASA será el vigente a la fecha de la inclusión del crédito del trabajador en la lista de acreedores mediante la certificación del administrador concursal. Todo ello se refiere, obvio es decirlo, a los supuestos en los que estemos ante un crédito de carácter concursal, esto es, que ha nacido con anterioridad a la declaración del concurso; ya que cuando nos hallemos ante un crédito contra la masa, es decir, cuando ha sido generado con posterioridad a la declaración del concurso, no cabe ninguna duda de que el SMI a utilizar para el cálculo de la cuantía responsabilidad del FOGASA no puede ser otro que el vigente a la fecha en que dicho crédito sea reconocido por parte del administrador concursal o por el juez del concurso.

(STS, Sala de lo Social, de 28 de junio de 2023, rec. núm. 2682/2020)

Sucesión de contratas. Las previsiones del convenio sectorial sobre subrogación son aplicables a un Centro Especial de Empleo que concurre a una contrata de actividad diferente a la que figura en el ámbito funcional de su propio convenio

Sucesión de contratas. Servicio de vigilancia y protección de las instalaciones de la TGSS. Centro Especial de Empleo (CEE) multiservicio que se niega a subrogarse en el trabajador al entender que no existe obligación legal, convencional o administrativa al efecto. Despido improcedente.

Si una empresa reconocida como CEE concurre a una contrata de actividad periférica (limpieza, vigilancia, etc.) diferente a la que figura en el ámbito funcional de su propio convenio, debe someterse a las normas convencionales aplicables en el sector, siéndole de aplicación la cláusula de subrogación de contratas prevista, aunque ello implique la adscripción de trabajadores sin discapacidad de la empresa saliente, que no tenía la condición de CEE. En tales supuestos rige el criterio funcional que determina la aplicación de la norma convencional de las empresas de seguridad, actividad que realizan los trabajadores, en cuyos contratos ha de subrogarse cualquier empresa que aspire a obtener la contrata en cuestión, incluso si dicha empresa fuera un CEE, puesto que, en principio, nada impide a este tipo de empresas (aunque su fin primordial sea otro: favorecer la integración de las personas con discapacidad) subrogarse en los contratos de otros trabajadores, sean estos o no personas con discapacidad, sin que todo ello entrañe trato discriminatorio alguno respecto a los trabajadores discapacitados que puedan prestar servicios en las mismas. No obstante, respecto al resto de materias sí que hay que estar a las previsiones del convenio colectivo específico.

(STS, Sala de lo Social, de 28 de junio de 2023, rec. núm. 4205/2020)

Imprudencia temeraria. El atropello sufrido a la vuelta del trabajo por cruzar una vía de circulación de vehículos a motor por lugar no habilitado para el paso de peatones no es accidente *in itinere*

Accidente *in itinere*. Conducta del trabajador que al volver del trabajo sufre un atropello cuando cruzaba una carretera o vía de circulación de vehículos a motor, con diversos carriles, por lugar no habilitado para el paso de peatones. Imprudencia temeraria.

La simple infracción de las normas reguladoras del tráfico no implica, por sí sola, la aparición de una conducta imprudente calificada de temeraria, pues es obvio que no todas ellas tienen el mismo alcance e intensidad, debiendo analizarse cada caso concreto. En el actual, la carretera constaba de hasta cuatro carriles con doble sentido de circulación, amplitud y variación de sentidos que incrementaba el riesgo; el actor llevaba carga, lo que afectaba necesariamente a su movilidad para mermarla; era de noche y la iluminación provenía de la torre de luz del aeropuerto, además de que su ropa no era reflectante, circunstancias que minoraban la visibilidad. Además, el tramo por el que realizó el cruce no estaba habilitado para que así pudiera efectuarlo. En este contexto, el supuesto litigioso sí que encaja en el concepto de imprudencia temeraria, en su significado jurídico-doctrinal, dado que no se observó en la conducta la más elemental cautela o prudencia que resultaba exigible. Por el contrario, la falta total de cuidado del trabajador accidentado y la gravedad de su conducta adquirieron una intensidad claramente relevante. Por tanto, sin dejar de observar el deslinde y proyección del concepto de imprudencia en el ámbito penal y en sede laboral, la calificación de la imprudencia ha de ser temeraria cuando el trabajador ha omitido la más elemental diligencia, prudencia y cautela, asumiendo un riesgo evidente e innecesario de puesta en peligro de su vida que llega a materializarse en un accidente.

(STS, Sala de lo Social, de 4 de julio de 2023, rec. núm. 3749/2020)

Recidiva de una situación de incapacidad temporal 6 meses después de finalizar el anterior periodo. No es posible considerar como situación asimilada al alta la de quien está percibiendo el subsidio por desempleo

Desempleo e incapacidad temporal (IT). Determinación de si puede acceder a la IT en caso de recidiva (6 meses después de finalizar el anterior periodo) quien sufrió tiempo atrás un accidente laboral y percibe en la actualidad subsidio por desempleo. Requisito de encontrarse en situación asimilada al alta (SAA).

La situación de desempleo del nivel asistencial no puede entenderse como SAA a los específicos efectos de lucrar prestaciones por IT, aunque tal asimilación al alta debe entenderse producida en dicha situación de desempleo asistencial, por inexistencia de norma específica de exclusión, a efectos de otras prestaciones, como las de jubilación, invalidez permanente y muerte. No hay que olvidar que la LGSS exige para causar derecho a las prestaciones del RGSS el requisito de estar afiliado y en alta en dicho régimen o en SAA al sobrevenir la contingencia o situación protegida (art. 165.1) e identifica como SAA la de quien está percibiendo «prestación» por desempleo (art. 166.1). De conformidad con esa regla y con la doctrina de la Sala, eso implica que no cabe identificar como SAA la de quien viene percibiendo el subsidio o prestación asistencial. En el ámbito de la tutela frente al desempleo, nuestro ordenamiento distingue claramente entre la «prestación por desempleo total o parcial» del nivel contributivo (art. 265.1 a) 1.º LGSS) y el «subsidio por desempleo» del nivel asistencial (art. 265.1 b) 1.º LGSS). Por tanto, la eventual duda sobre el alcance de las referencias contenidas en la OM de 13 de enero de 1967 («desempleo involuntario total y subsidiado») y el Real Decreto 84/1996 («situación legal de desempleo, total y subsidiado») han de disiparse en el sentido expuesto tanto por razones de jerarquía y modernidad normativa cuanto de carácter sistemático. De este modo, quien se encuentra percibiendo el subsidio asistencial por desempleo no se encuentra en SAA a los efectos del devengo del subsidio por IT, sin perjuicio de que ese tiempo sea cotizado respecto de determinadas situaciones de necesidad. Es verdad que la OM de 1967 no realiza distinción alguna, pero ello obedece al modo en que se protegía el desempleo en el momento de su promulgación, habiendo sido nuestra





doctrina la que acomodó la literalidad del precepto reglamentario a las previsiones posteriores de la Ley 31/1984 y de la LGSS. Ya con posterioridad, el propio tenor de la ley despeja las dudas. Tampoco es pensable que las invocaciones al texto constitucional o los tratados internacionales reclamando una especial protección por desempleo puedan alterar la anterior conclusión. Primero, porque, precisamente, el resultado a que se llega acaba haciendo primar el subsidio de tal índole sobre el de la IT. Segundo, porque, con carácter general, compete al legislador determinar el modo y alcance de la protección a situaciones de necesidad. Tercero, porque la LGSS ha ordenado el tránsito entre la IT y la percepción de la prestación (contributiva) por desempleo, pero ha obviado hacer lo propio con el subsidio (asistencial), dando a entender de ese modo que no cabe alterar su abono (al margen de que se dispense la asistencia sanitaria) como consecuencia de los procesos de IT que puedan surgir.

(STS, Sala de lo Social, de 4 de julio de 2023, rec. núm. 3121/2020)

Procede la minoración del complemento por aportación demográfica percibido por el padre cuando la otra progenitora accede al complemento por brecha de género

Jubilación. Complemento por aportación demográfica causado en 2018. Minoración al devengar el otro cónyuge, con efectos de noviembre de 2021, el complemento por brecha de género.

Cuando al beneficiario –en este caso el padre– se le ha reconocido el derecho al complemento de aportación demográfica y, ya bajo el nuevo régimen, el otro beneficiario –en este caso la madre– accede al complemento por reducción de la brecha de género, la previsión es que el nuevo complemento se alimente en su cuantía del que venía percibiendo el otro progenitor o persona asimilada, de forma que este se ve minorado en su cuantía a partir de que surge un nuevo beneficiario. Es evidente que el legislador, al margen de las singularidades que solo afectan al complemento por aportación demográfica que no confluya con el nuevo régimen y que se mantienen intactas, ha querido solventar, por medio de la disposición transitoria trigésima tercera de la LGSS la incidencia de los derechos ya reconocidos bajo el régimen anterior con el nuevo, acudiendo a una regla de minoración cuantitativa del derecho prestacional anterior cuando concurre con el redefinido, lo que no se cuestiona en su constitucionalidad, ya que tan solo está afectando a la cuantía, que no al derecho, que sigue vigente y que puede, incluso, verse restaurado en caso de que se extinga la pensión del otro beneficiario. Esto es, como prestación pública con cargo a la Seguridad Social, sus derechos no quedan alterados, aunque puedan ser modificados en un contenido concreto por vía legislativa que encuentra justificación ante la nueva ordenación o redefinición de la prestación que no solo no se configura como vitalicia, pues, aunque tardará, desaparecerá cuando la brecha de género lo haga y, en lo que a la cuantía se refiere, no viene determinada ya por el porcentaje de la pensión a la que se anuda –como sucede con el de aportación demográfica–, sino a una cuantía fijada en la correspondiente Ley de presupuestos generales del Estado. En el caso analizado, será a partir de noviembre de 2021 cuando, al confluir los dos en los respectivos derechos, el demandante verá minorado su complemento en el importe que percibe la esposa, por reducción de la brecha de género. **Voto particular.** Restringir el beneficio a un solo progenitor (sin que tampoco exista un criterio para determinar quién deba ser) o su reparto entre ambos bajo el argumento de que los causantes de la prestación son los menores no solo desconoce las exigencias contributivas, sino que acabaría actuando sin habilitación normativa para ello en contra de la contemplación igualitaria de una norma que no puede ampararse en las excepciones destinadas a restablecer previos desequilibrios. En consecuencia, el complemento puede ser obtenido por quien cumpla los requisitos legalmente previstos, sin tomar en consideración la circunstancia de que el otro progenitor (o persona asimilada, mujeres u hombres) tenga o pueda tener derecho a su percepción. Y ello sin minoración alguna por el percibo del complemento de reducción de la brecha de género por parte de alguno de los progenitores.

(STS, Sala de lo Social, de 29 de junio de 2023, rec. núm. 2808/2022)

Reconocimiento del derecho a la renta activa de inserción. Los efectos de la previa sanción de extinción del subsidio de desempleo no pueden ser ilimitados en el tiempo, están sujetos a plazo de prescripción

Efectos en el tiempo de la sanción de extinción del subsidio de desempleo (en 2004) para solicitar la renta activa de inserción (en 2014).

No se puede aceptar que el efecto de la sanción de la extinción del subsidio de desempleo no tenga limitación alguna en el tiempo y pueda durar indefinidamente y para siempre. Ello no sucede en el derecho penal, por lo que tampoco puede suceder en el derecho administrativo sancionador con el que aquel primer derecho guarda una estrecha relación. Lógicamente, no cabe interpretar que el derecho administrativo sancionador pueda tener incluso un mayor rigor que el del derecho penal. Se tiene derecho a la renta activa de inserción cuando, en lo que aquí importa, el solicitante haya extinguido la prestación y el subsidio de desempleo, salvo que dicha extinción se haya producido como consecuencia de una sanción. La lógica del precepto es clara: la renta activa de inserción atiende a quienes han extinguido sus prestaciones de desempleo, contributivas o asistenciales, pero excluye a quien ha visto extinguidas esas prestaciones por sanción. Se trata de evitar que una persona que estaba percibiendo las prestaciones por desempleo y que deja de percibir las como consecuencia de una sanción pueda solicitar, sin solución de continuidad, la renta de activa de inserción. Pero esta imposibilidad de poder acceder a la renta activa de inserción no puede ser ilimitada o perpetuarse en el tiempo, ya que ello no es compatible con la seguridad jurídica ni con la proporcionalidad de las sanciones. Se debe tomar como referencia, con carácter general, el plazo de prescripción (5 años) de las sanciones del artículo 7 del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.

(STS, Sala de lo Social, de 6 de julio de 2023, rec. núm. 1136/2020)

Prueba de pago del salario. Al trabajador le corresponde acreditar la prestación de servicios. A la empresa la de probar los hechos extintivos o impeditivos que enerven el pago de las cantidades reclamadas

Reclamación de cantidad. Carga de la prueba del pago del salario cuando no se discute la efectiva existencia de la prestación de servicios laborales.

Si lo que el trabajador reclama en su demanda es el pago de unas determinadas retribuciones que niega haber percibido, a él le corresponde la carga de probar la certeza de los hechos de los que de ordinario se desprende la correlativa obligación de la empresa de abonarle su importe. Esto supone que haya de acreditar la existencia de la relación laboral, la prestación de servicios o la imposibilidad de llevarla a cabo por impedimentos imputables al empresario en los términos del artículo 30 del ET. Una vez probada, o resultando indiscutida esa circunstancia, como es el caso de autos, a la empresa le incumbe la carga de probar los hechos impeditivos o extintivos que pudieren enervar la obligación de abonar las cantidades reclamadas. No se discute en el presente asunto que el trabajador ha prestado servicios laborales para la demandada durante el periodo reclamado, por lo que a la empresa le corresponde la carga de probar el pago de las cantidades exigidas, o bien de cualquier otro elemento extintivo o impeditivo que pudiere neutralizar, en todo o en parte, esa reclamación. Las sumas reclamadas en este caso se corresponden con el trabajo ordinario, no afectan a complementos salariales u otros conceptos especiales que obligaren al trabajador a demostrar los hechos que pudieren generar el derecho a su percepción. Hay que tener en cuenta que el artículo 29 del ET dispone que la liquidación y el pago del salario se documentará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del mismo. De igual forma, la empresa cuenta con los registros y asientos contables que acreditan el pago del salario, así como de los documentos que pueden evidenciar la existencia de transferencias dinerarias a las cuentas del trabajador. Dispone por lo tanto de todas las facilidades probatorias para demostrar el pago de las sumas reclamadas. Por el contrario, no puede exigirse al trabajador la prueba de un hecho negativo, como sería el de la no percepción del salario reclamado. Incluso en el hipotético supuesto de que el pago se hubiere realizado en metálico, la empresa puede aportar el preceptivo recibo de cobro firmado por





el trabajador que ha de obrar en su poder. Podría especularse sobre la ilícita posibilidad de que la empresa hubiere abonado el salario en dinero negro y de forma oculta, pero, al margen de otras responsabilidades, esa irregular circunstancia tampoco la eximiría en ningún caso de la carga de probar el pago por los medios que fuere.

(STS, Sala de lo Social, de 4 de julio de 2023, rec. núm. 3304/2020)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–

Publicidad y transparencia en el acceso al empleo público. Prueba de personalidad en un proceso selectivo. La Administración debe dar cuenta de las fuentes de información, criterios de valoración y causas de negación de aptitud de los candidatos

Empresa Municipal de Transportes Urbanos de Gijón, SA. Pruebas de acceso en proceso selectivo. Nulidad de la prueba de personalidad por falta de publicación de la plantilla con las respuestas correspondientes.

Las exigencias derivadas de los principios de publicidad y transparencia imponen que en una prueba proceso de provisión de puestos el perfil profesiográfico que define los rasgos o factores a valorar en una prueba psicotécnica y su sistema de baremación y corrección, de no figurar en las bases de la convocatoria, se han de dar a conocer a los participantes en las pruebas selectivas con carácter previo a la realización de la prueba. El contenido del deber de motivación de la declaración de no apto (suspense o no superado) en una prueba psicotécnica en la que se valoran rasgos o factores de personalidad y aptitudes, debe cumplir al menos estas principales exigencias: (a) expresar el material o las fuentes de información sobre las que va a operar el juicio técnico; (b) consignar los criterios de valoración cualitativa que se utilizarán para emitir el juicio técnico, y (c) expresar por qué la aplicación de esos criterios conduce al resultado individualizado de negar la aptitud de un candidato. Tal deber ha de cumplirse en el momento de la decisión administrativa y, en todo caso, al dar respuesta a reclamaciones y recursos previos a la vía jurisdiccional como medio adecuado para ejercer el derecho a la tutela judicial efectiva consagrada en el artículo 24.1 de la CE. En el caso analizado, resulta insuficiente la respuesta dada al demandante en la reclamación efectuada tras conocer su calificación como «no apto» en la fase 2 del proceso selectivo. Así, la prueba de personalidad, que es la verdaderamente discutida en el proceso, constaba de 190 preguntas o afirmaciones con 4 opciones de respuesta según el grado de acuerdo o frecuencia de comportamiento de la persona con cada afirmación. Se indica que «en esta prueba no se considera que existan respuestas correctas o incorrectas», si bien se precisa que «se corrige mediante una plantilla que indica a qué nivel de la competencia corresponde cada respuesta dada a cada ítem o afirmación». Lo anterior pone de manifiesto que la prueba de personalidad responde a un cuestionario concreto con distintas opciones de respuesta que indican, a su vez, un nivel de competencia de la persona respecto a cada aspecto concreto que es objeto de pregunta, es decir, existe un completo sistema predeterminado de valoración, extremos los anteriores que no figuran en las bases de la convocatoria. De igual forma, nada resulta sobre el particular de la lectura del hecho probado tercero en el que se indica que la prueba se valorará de 0 a 100 puntos, siendo 50 el mínimo requerido para superar la prueba, desconociéndose por ello la distribución de las preguntas/afirmaciones entre las distintas competencias a valorar, así como el valor que se otorga a cada respuesta de las 4 posibles de cada pregunta en relación con la concreta competencia objeto de valoración (autocontrol y estabilidad emocional, orientación, adaptabilidad, etc.), ni tampoco esos extremos fueron oportunamente informados a las personas participantes en el proceso selectivo con carácter previo a la realización de la prueba ni tampoco en la respuesta dada por la empresa a la reclamación formulada por el demandante. Las razones que se ofrecieron al demandante para no facilitar información sobre la plantilla correctora no son admisibles, pues la propiedad intelectual





lo que confiere al titular del derecho en cuestión es el derecho a que quienes pretendan utilizar las obras protegidas necesiten previamente su autorización, pero no es razonable negar al interesado la información objetiva sobre la prueba por él realizada, no debiendo confundirse la propiedad intelectual con el secretismo, pues en tal caso equivale a falta de transparencia y, por ello, a arbitrariedad. Procede el abono de una indemnización por daño moral de 1.500 euros.

(STSJ de Asturias, Sala de lo Social, de 28 de febrero de 2023, rec. núm. 87/2023)

Complemento por aportación demográfica y jubilación activa: la cuantía del complemento se fija aplicando el porcentaje a la pensión inicial reconocida, no a la realmente percibida

Maternidad. Complemento por aportación demográfica. Paternidad. Pensionista por jubilación activa. Incidente de ejecución en solicitud de que la cuantía del complemento se fijase aplicando el porcentaje del 10 % sobre la pensión inicial reconocida y no sobre la de jubilación activa que realmente percibe.

No obstante la naturaleza de prestación de Seguridad Social del complemento de maternidad, su régimen jurídico en cuanto al nacimiento, duración, suspensión, extinción y, en su caso, actualización, es el mismo que el de la pensión a la que complementa, lo que evidencia la estrecha conexión entre ambos en materia de reconocimiento y dinámica del derecho a su percepción, sin que el legislador haya establecido tal vinculación con las vicisitudes que pueda experimentar el importe de esa pensión inicial. La literalidad de la norma es absolutamente clara en cuanto a que el importe del complemento es el resultado de aplicar un determinado porcentaje que está en función del número de hijos a la cuantía de la pensión inicial que, en el caso en liza, es la ordinaria de jubilación, a cuyo importe se le ha aplicado por la entidad gestora una reducción del 50 % al compatibilizar su percepción con el trabajo. Se estima el incidente de ejecución promovido por el beneficiario, declarando que la cuantía del complemento de maternidad debe fijarse, en el caso, en el 10% de la pensión inicial de jubilación.

(STSJ de La Rioja, Sala de lo Social, de 22 de diciembre de 2022, rec. núm. 226/2022)

Gran invalidez y necesidad de ayuda de tercera persona para realizar actos esenciales de la vida. Debe incluirse en el concepto la supervisión que se otorga para impedir actividades autoagresivas

Gran invalidez. Trabajadora que necesita supervisión constante de su familia para evitar que se repitan intentos autoagresivos.

Es cierto que las imposibilidades descritas en el artículo 194.6 de la LGSS (comer, vestirse, desplazarse) no constituyen una lista cerrada, sino que tan solo están referidas a modo de ejemplo. El acto esencial para la vida «es todo aquel que sea preciso para la satisfacción de una necesidad primaria e ineludible, para poder fisiológicamente subsistir o para ejecutar aquellas actividades indispensables en la guarda de la seguridad, dignidad, higiene y decoro fundamental para la humana convivencia», relación de actos esenciales para la vida que es meramente enunciativa e incluso la propia norma recurre a la analogía. Basta que la imposibilidad afecte a uno solo de dichos actos para que, dándose la necesidad de ayuda externa, concurra la situación de gran invalidez, sin que sea preciso que se desarrolle de forma permanente o continuada. La protección de la vida, frente a la tendencia de autodestrucción, también ha de estar comprendida entre los actos a los que el artículo que se dice vulnerado se refiere. En esta línea, se ha reconocido por la jurisprudencia la gran invalidez cuando existe la necesidad de ayuda de tercero para impedir posibles actividades autoagresivas o para la evitación de situaciones de peligro o riesgo. Es cierto que la literalidad de la norma se refiere a la asistencia para realizar actos primarios y elementales, sin embargo, por una aplicación analógica deben ser objeto





de inclusión en la situación de gran invalidez los casos graves de alteraciones mentales cuando es necesaria la continuada asistencia de otra persona para evitar conductas de agresividad que pongan en peligro la seguridad propia o ajena. Por ello, en el concepto de acto esencial de la vida debe entenderse comprendido, prescindiendo incluso de su concurrencia con otros actos concretos también esenciales, el de la genérica defensa de la propia vida e integridad física. Ha de considerarse procedente la declaración de gran invalidez si el sujeto incapacitado precisa de la más genérica y trascendental ayuda de tercera persona para preservarle de situaciones de peligro o riesgo a las que por su situación patológica pudiera verse especialmente expuesto. A fin de cuentas, esta misión de vigilancia y control del inválido es tan importante que incluso para esa tercera persona resulta de lógica mayor responsabilidad y trascendencia que la mera ayuda o realización de determinados actos esenciales concretos en beneficio del incapacitado, como el de vestir, dar de comer o desplazarse.

(STSJ de Cantabria, Sala de lo Social, de 15 de junio de 2023, rec. núm. 375/2023).