



## SUMARIO DE ACTUALIDAD LABORAL Y ADMINISTRATIVA - Año I, n° 8 (Noviembre 2020)

**LA NOTICIA RELEVANTE:** NUEVA AYUDA POR DESEMPLEO - Parados que hayan agotado todas las prestaciones entre el 14/03/2020 y el 30/06/2020.

El RDL 32/20, de 3 noviembre, establece un nuevo subsidio especial por desempleo de naturaleza extraordinaria e integrada dentro de la acción protectora por desempleo de la SS. La solicitud puede instarse desde el viernes 6 de noviembre al lunes 30 y la duración máxima de la prestación será de 90 días, con una equivalencia cuantitativa del 80% del IPREM mensual. El subsidio sólo podrá percibirse una vez. Requisitos fundamentales para solicitar la ayuda: Los interesados deben haber agotado entre el 14 de marzo y 30 de junio de 2020 (ambos inclusive) todos los subsidios o prestaciones de las que eran beneficiarios; estar en situación de desempleo y/o inscritos como demandante de empleo en el servicio público de empleo; no disfrutar de renta mínima, renta de inclusión, salario social o similar y, por último, no tener la edad legalmente exigida para acceder a la prestación por jubilación. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/11/03/32>

**EL CONCEPTO LABORAL:** "ACCIDENTE DE TRABAJO".

El concepto de accidente de trabajo se encuentra enmarcado en el art. 156 TRLGSS y, a partir de él, podemos extraer tres requisitos esenciales: En primer lugar, la existencia de una lesión corporal (todo daño causado por una herida, golpe o enfermedad), siendo las secuelas o enfermedades psíquicas también consideradas accidente de trabajo. En segundo lugar, la condición de trabajador por cuenta ajena, que sigue estando íntimamente ligada al concepto de accidente de trabajo (no obstante, en los últimos años, el concepto se ha ampliado). En tercer lugar, debe existir una relación directa de causalidad entre el trabajo y la lesión; ya que no existirá accidente de trabajo si la lesión no ha sido sufrida como consecuencia o con ocasión del trabajo desempeñado por el trabajador. La Jurisprudencia ha añadido un requisito más, al considerar que el accidente laboral requiere una doble relación de causalidad: por un lado, la relación entre trabajo y lesión y, por otro, la relación entre lesión y situación invalidante.

**LA SENTENCIA DESTACADA:** La empresa debe demostrar que un empleado no rinde como sus compañeros para despedirle por incumplimiento de objetivos.

No alcanzar el rendimiento pactado en el contrato no exime al empresario de aportar prueba fehaciente, lo que obliga a que la empresa deba presentar documentos que demuestren que el trabajador rinde poco, pero además, que comparativamente no rinda como el resto, o como lo venía haciendo en el pasado. Así lo ha dictado la Sala de lo Social del TS, en la Sentencia 566/2020 de 1/07/2020. Según recoge la misma "cuando una empresa decide despedir a un trabajador porque no ha llegado a los límites de ventas fijados en el contrato (similar a un bajo rendimiento, pero sin necesidad de ser voluntario), es ella quien debe aportar datos comparativos respecto a las ventas alcanzadas por otros vendedores, por lo que la misma no está eximida de su ineludible obligación de aportar los elementos comparativos necesarios", declarando el despido producido improcedente, por no haberse ofrecido elementos de comparación para analizar la validez del pacto de rendimiento, ni datos de comparación en relación a otros trabajadores de la empresa en circunstancias similares. <http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>

Firma integrada en



Calle Zaragoza, nº 43

41001 – Sevilla

955181176 – (+34) 667624160

[abogados@monreal-legal.com](mailto:abogados@monreal-legal.com)

[www.monreal-legal.com](http://www.monreal-legal.com)

Á

R

E

A

3