



Flash informativo:

Jurisprudencia laboral

1) **Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Murcia: Es nulo el despido como represalia por pedir un aumento de sueldo. Procede, además, indemnizar al trabajador con 1.000 euros por daño moral:**

Según la **Sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en fecha 31 de enero de 2018, recurso número 775/2017**, ante el **despido del trabajador por el mero hecho de pedir un aumento de sueldo** por realización de funciones de categoría superior, constituye una represalia y, en consecuencia, declaración de nulidad de la extinción del contrato.

Para la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, ello constituye la fase previa a iniciar la reclamación formal hasta llegar a la vía judicial, debiendo entenderse protegida desde tal consideración por la garantía de indemnidad.

Y, en consecuencia, debe estimarse el motivo del recurso, declarando **nulo el despido con condena a la empresa a la inmediata readmisión con abono de los salarios de tramitación**. De igual forma, el hecho de que el ejercicio de un derecho haya supuesto una represalia en forma de despido supone, en sí mismo, la creación de un daño moral, evaluable prudencialmente en 1.000 euros.

2) **Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional: El permiso por hospitalización de familiares, solamente se genera el derecho, en caso de que haya pernoctación hospitalaria del pariente:**

La **Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en su sentencia dictada en fecha 26 de julio de 2018, con número 128/2018**, establece que el término de hospitalización excede de lo que podría considerarse una visita programada y puntual a un centro hospitalario, implicando un cierto sometimiento por parte del paciente al régimen de vida del mismo.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://blog.escura.com>



Las circulares de **Bufete Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Bufete Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

Idéntica conclusión se deduce del Real Decreto 1030/2006, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud, al señalar que la asistencia sanitaria especializada puede prestarse en visita programada o centro de día y en ingreso hospitalario con pernoctación.

Las normas citadas anteriormente, son esclarecedoras a la hora de conocer la voluntad del legislador, – interpretación finalista o teleológica–, pues las intervenciones quirúrgicas pueden desarrollarse bien en hospital de día –sin pernoctación– o bien en régimen de internamiento –con pernoctación–, lo cual es un dato relevante a la hora de esclarecer el artículo 37.3 b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por cuanto que exime en los casos de intervención quirúrgica que requiera de reposo domiciliario del pariente causante del permiso, de la hospitalización.

Por ello cabe concluir que cuando el legislador habla de **hospitalización está exigiendo que exista pernoctación del causante en un hospital, siendo la intervención quirúrgica la única atención prestada en centro hospitalario que genera el permiso sin necesidad de pernoctación.**

3) **Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Conflicto colectivo en el sector de residencias privadas de la tercera edad. El plus de asistencia debe incluirse en la retribución de las vacaciones:**

En la Sentencia judicial dictada por la **Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en fecha 29 de noviembre de 2018 y con número de recurso de 167/2017**, se establece que, el trabajador debe percibir durante las vacaciones su retribución ordinaria, normal o media y que puede existir una zona de duda en función del concreto trabajo realizado, de forma que la calificación de determinada retribución como ordinaria o extraordinaria dependa de las circunstancias concurrentes (particularmente la habitualidad en su ejecución).

Sigue indicando el Alto Tribunal que, corresponde a la negociación colectiva determinar la línea divisoria entre la ocasionalidad y la habitualidad y, en el supuesto analizado de la sentencia dictada de fecha 29 de noviembre de 2018, la estructura retributiva del convenio colectivo comprende determinados pluses, además del salario base – que, por virtud de dicha norma, lógicamente, integra la retribución de las vacaciones– y las gratificaciones extraordinarias.

De entre ellos, el plus de asistencia tiene atribuido un carácter mensual y por los once meses del año, esto es, por todo el tiempo en que existe actividad laboral. Además, es un importe fijo y se abona en función de los concretos días en que se ha prestado servicios en cada mes.

En estas circunstancias, es evidente que estamos ante un concepto retributivo que puede considerarse como ordinario, habitual y periódico y que, por consiguiente, debe figurar en el abono de las vacaciones.

Y ello porque el propio convenio colectivo no lo excluye, como tampoco incluye ningún concepto específico, sino que, simplemente, quiere que la paga de vacaciones se retribuya con conceptos fijos y periódicos.

Y tal condición la tiene **el plus de asistencia en tanto que se abona durante todos los meses del año en que se prestan servicios y, por tanto, está vinculado a la actividad laboral, por lo que goza de la condición de habitual y no es esporádico**, sin que el hecho de que ese abono lo sea en atención a los días de servicios efectivos venga a alterar aquel carácter porque, en definitiva, **la retribución en vacaciones viene a comprender lo que ordinariamente percibe el trabajador por su actividad laboral y el plus de asistencia atiende a esa misma finalidad** y, también, viene a justificar el periodo de descanso efectivo que persigue la figura de las vacaciones retribuidas.

4) **Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Sentencia que confirma que, el trabajador que sufre una caída al salir del trabajo durante el periodo de 15 minutos de descanso para tomar un café, debe ser considerado como accidente de trabajo.**

Según la **Sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en fecha de 13 de diciembre de 2018, recurso número 398/2017**, debe calificarse la situación como derivada de **accidente de trabajo**, pero no porque sea *accidente in itinere*, o porque sea aplicable la presunción de laboralidad del artículo 115.3 del Texto Refundido

de la Ley General de la Seguridad Social, sino porque el accidente se produjo con ocasión del trabajo (artículo 115.1 del mismo cuerpo legal).

En el presente caso, es indudablemente aplicable la teoría de la "ocasionalidad relevante", caracterizada por una circunstancia negativa y otra positiva.

La primera es que los elementos generadores del accidente no son específicos o inherentes al trabajo y la positiva es que o bien el trabajo o bien las actividades normales de la vida del trabajo hayan sido condición sin la que no se hubiese producido el evento.

El trabajador se accidentó cuando salió de la empresa dirigiéndose a tomar un café dentro del tiempo legalmente previsto como de trabajo de quince minutos por tratarse de jornada superior a seis horas, habitualmente utilizado para una pausa para desayunar, como actividad habitual, social y normal en el mundo del trabajo (primer elemento), ahora bien, el trabajo es la condición sin la cual no se hubiera producido el evento (segundo elemento).

El nexo de causalidad nunca se ha roto, porque la pausa era necesaria, y la utilización de los quince minutos de la misma por el trabajador se produjo con criterios de total normalidad.



TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://blog.escura.com>



Las circulares de **Bufete Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Bufete Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.