

Agosto 2009

El disfrute de las vacaciones en caso de enfermedad



La sala social de Lo Social del Tribunal Supremo ha dictado una sentencia en la que se unifica la doctrina existente hasta el momento en cuanto al disfrute de las vacaciones anuales retribuidas cuando el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal.

La sentencia establece que el trabajador tiene derecho a disfrutar las vacaciones en el periodo posterior al establecimiento del calendario laboral pactado si previamente a las fechas asignadas iniciase una situación de incapacidad temporal. Con esta sentencia el Tribunal Supremo establece que las vacaciones se pueden disfrutar después del periodo de baja independientemente de que las fechas establecidas para su disfrute hayan vencido. El Alto Tribunal indica en su fallo:

.-* "Declaramos su derecho a disfrutar del periodo de vacaciones frustrado por la situación de incapacidad temporal iniciada con anterioridad al inicio de aquel".

.-* "El pleno disfrute del derecho a las vacaciones únicamente puede conseguirse cuando el trabajador se encuentre en condiciones físicas y mentales de hacer uso del mismo de forma que no cabe entender que un trabajador en situación de incapacidad temporal puede disfrutar adecuadamente de las finalidades atribuidas a las vacaciones".

.-* "Las empresas no solo tienen la obligación de fijar o pactar la fecha en que el trabajador haya de gozar de su descanso anual, sino que igualmente tiene que extenderse a revisar aquellos supuestos en los que un hecho posterior, en referencia a la incapacidad temporal, enervase la posibilidad de que el operario disfrute de un derecho constitucionalmente garantizado y propio de un Estado social.

Esta nueva argumentación viene dada por la doctrina establecida por el derecho comunitario, en concordancia con lo establecido en los convenios de la OIT, // *los periodos de incapacidad de trabajo no podrán ser contados como parte de vacaciones // no podrán ser coincidentes con una incapacidad temporal // no podrá extinguirse al finalizar el periodo de devengo de las mismas aun cuando el empleado se haya encontrado en situación de baja por enfermedad // abono de compensación económica en concepto de vacaciones anuales no disfrutadas debido a una baja por enfermedad //*

Directiva 2008/88/CEE – artículo 7-

Valoración del vehículo como retribución en especie



El criterio habitual era que sólo el porcentaje del precio equivalente al tiempo de utilización laboral del vehículo, quedaba exento del pago impuesto, considerándose el resto como retribución en especie.

La Audiencia Nacional en sentencia del 13/04/2009, ha interpretado que corresponde a la Administración probar que la imputación de uso privado calculado por la empresa no se corresponde con la realidad; de este modo, la Administración incumple el principio de la carga de la prueba recogido en el artículo 114 de la Ley General Tributaria, limitándose a realizar un cálculo teórico fundado en el criterio de la disponibilidad, no correspondiéndose en lo previsto en el artículo 43 de la Ley del IRPF.

De este modo, para la valoración de la retribución en especie en los casos de uso mixto de un bien, para fines empresariales y privados, es necesario atender a las circunstancias personales y profesionales del trabajador.

Agosto 2009

Jurisprudencia: - “Novedades” -

Excedencia por cuidado de hijo – TSJ Madrid 15 abril 2009.

La sentencia acepta que una empleada en situación de excedencia por cuidado de hijo, acepte un empleo en otra empresa, puesto que este segundo empleo facilita la conciliación de su deseo de trabajar y atender a la familia. Así la trabajadora debe acreditar que las condiciones del nuevo empleo faciliten el cuidado de su hijo, porque el interés de la empresa que concedió la excedencia es igualmente digno de protección, de manera que no hay razón alguna para negar a la trabajadora el derecho a la reserva del puesto de trabajo.



Indemnización por despido – Cheque Bancario – TS 25 marzo 2009.

La indemnización por despido improcedente mediante cheque bancario, como sucedió en el caso de autos, tiene eficacia exoneradora del pago de los mencionados salarios de tramitación, máxime cuando no consta dilación en la entrega ni discordancia con las cantidades ofrecidas y reflejadas en el finiquito.



Pese a que el artículo 56.2 ET, sólo contempla el depósito judicial como único método de poner a disposición del trabajadora la mencionada indemnización, el tribunal entiende que atendiendo a la finalidad de la norma, no hay que hacer una interpretación tan restrictiva como para no permitir el pago en metálico como medio alternativo, pues en tal caso existe un pago que ingresó directamente en el patrimonio del trabajador sin protesta alguna, ya que la alegación de éste de que firmó el recibo por estar coaccionado no está probada.

Despido nulo de una trabajadora embarazada



El Tribunal Supremo, ha considerado que el despido de una trabajadora embarazada debe considerarse nulo aunque la empresa ignore tal situación en el momento de rescindir el contrato. Se asume así la doctrina del Tribunal Constitucional, considerando que se ha producido una vulneración del derecho de no discriminación por razón de sexo y del derecho a la tutela efectiva de la empleada al no aplicar la norma que prevé la nulidad del despido de la trabajadora embarazada y exigir la acreditación del reconocimiento del empresario del estado de la gestación, requisito éste que no figura en el artículo 55.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Por tanto, ya no es necesario que la empresa conociera la situación de gestación para declarar la nulidad del despido, salvo que existan razones objetivas que los justifiquen, todo ello conforme al artículo 55.5 ET, tras su modificación por la Ley Orgánica 03/2007, para la igualdad efectiva de hombre y mujeres.

Para más información, contactar con:

Grupo SCA

Raimundo Fdez. Villaverde, 61
28003 Madrid

Tel.: 902 01 00 01 Fax: 91 252 60 50 / 51
Tel. Internacional: +34 91 252 60 52 / 55 / 58

Todos los boletines de actualidad Alethia en: www.gruposca.com/prensa/publicaciones.shtml

La información contenida en esta Circular es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico