

Pérez-Llorca

Newsletter
Laboral



12 / 2017

Índice

Artículos

- 5 **Posibilidad de aplazamiento y acumulación de los derechos derivados de las vacaciones anuales retribuidas, en caso de que el empresario impida a los trabajadores ejercer este derecho**
Daniel Cifuentes y Paula Chichón

Novedades Jurisprudenciales

- 7 **La reducción del volumen de actividad no es causa válida para extinguir un contrato de trabajo ex artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores**
Carlos Goñi
- 8 **El derecho de opción tras un despido improcedente no es extensible a los indefinidos no fijos**
Sabela Criado del Rey
- 9 **Ruptura del principio de modernidad del Convenio Colectivo**
Lourdes Suero

POSIBILIDAD DE APLAZAMIENTO Y ACUMULACIÓN DE LOS DERECHOS DERIVADOS DE LAS VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS, EN CASO DE QUE EL EMPRESARIO IMPIDA A LOS TRABAJADORES EJERCER ESTE DERECHO

Daniel Cifuentes, Paula Chichón • Socio, Abogada

El artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (“**Directiva**”) sobre vacaciones anuales, ha sido objeto de interpretación en varias ocasiones por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (“**TJUE**”).

En este sentido, el TJUE ha determinado que, en aras a la protección de los intereses de los empresarios, las disposiciones nacionales pueden limitar la acumulación de los derechos a vacaciones anuales retribuidas y no disfrutadas cuando, por causa de enfermedad, los trabajadores se ausentan largos periodos de tiempo.

Sin embargo, tras la Sentencia del TJUE, de 29 de noviembre de 2017, asunto C-214/16 (“**Sentencia del TJUE**”), los trabajadores deben tener la posibilidad de acumular y aplazar el derecho a vacaciones retribuidas hasta la conclusión de su relación laboral, en caso de que no hayan podido disfrutarlas debido a que el empresario pretendía no retribuir las.

I. Antecedentes de hecho

El trabajador prestó sus servicios en la empresa durante más de trece años a través de un contrato por cuenta propia, por el cual únicamente recibía comisiones. Durante la relación laboral, en las ocasiones en que el trabajador disfrutó de las vacaciones anuales, estas no fueron retribuidas.

Cuando finalizó la relación laboral, el trabajador reclamó a la empresa una cantidad compensatoria, tanto por las vacaciones disfrutadas y no retribuidas, como por las no disfrutadas durante la totalidad del periodo trabajado. Por su parte, la empresa denegó dicha solicitud puesto que consideraba que el trabajador estaba sujeto al régimen del estatuto del trabajador por cuenta propia.

Como consecuencia de lo anterior, el trabajador interpuso una demanda contra la empresa reclamándole la compensación económica por las vacaciones anuales no retribuidas diferenciando tres categorías: (i) vacaciones devengadas y no disfrutadas durante el último año de relación laboral, (ii) vacaciones disfrutadas y no retribuidas desde el inicio de su relación laboral y (iii) vacaciones devengadas pero no disfrutadas durante todo el periodo en el que el trabajador prestó servicios en la empresa.

II. Resoluciones nacionales. Planteamiento de cuestiones prejudiciales

El tribunal de instancia (*Employment Tribunal*), estimó la demanda del trabajador declarando que (i) el trabajador debía ser considerado como un trabajador en el sentido de la Directiva, y (ii) que tenía derecho a una compensación por las tres categorías de vacaciones anuales no retribuidas.

La empresa presentó recurso frente al fallo de instancia, el cual es estimado por el tribunal superior (*Employment Appeal Tribunal*). Frente a esta resolución, tanto el trabajador como la empresa presentaron recurso de apelación frente a la Corte de Apelación (*Court of Appeal*).

III. Planteamiento de cuestiones prejudiciales

La Corte de Apelación, tras comprobar que (i) el Derecho de Reino Unido no permite el aplazamiento de las vacaciones anuales con posterioridad al periodo de devengo de ese derecho, y que (ii) tampoco garantiza necesariamente un recurso efectivo para invocar una violación de la Directiva, decidió suspender el procedimiento y plantear ante el TJUE las siguientes cinco cuestiones prejudiciales.

- i) En caso de controversia entre trabajador y empresario sobre si el trabajador tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas, ¿resulta compatible con el Derecho de la Unión que aquél deba tomarse vacaciones antes de saber si tiene derecho a que le sean retribuidas?

- ii) Si el trabajador no disfruta de la totalidad o parte de las vacaciones anuales a las que tiene derecho en el año de referencia -debido a que el empresario se negaba a retribuir cualquier periodo de vacaciones disfrutado- ¿puede el trabajador aplazar el derecho hasta el momento en que tenga oportunidad de ejercerlo?
- iii) En caso de que sea posible aplazar el derecho a las vacaciones, ¿puede aplazarse de manera indefinida o, por analogía con las limitaciones para el caso en el que el trabajador se encuentre de baja por enfermedad, existe un periodo de aplazamiento de referencia?
- iv) En el supuesto en el que no exista ninguna disposición legal ni contractual que determine el periodo de aplazamiento, ¿debe el órgano jurisdiccional poner un límite al aplazamiento?
- v) En caso afirmativo, ¿resulta compatible el periodo de 18 meses?

IV. Sentencia TJUE

El TJUE se pronuncia, inicialmente, sobre la primera cuestión prejudicial para, posteriormente, responder a los cuatro restantes de manera conjunta.

Sobre la primera cuestión prejudicial, el TJUE recuerda que la finalidad del derecho a las vacaciones retribuidas es permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un periodo de ocio y esparcimiento. Por ello, cualquier práctica u omisión que lleven a cabo los empresarios que tenga un efecto potencialmente disuasorio, es contrario a la finalidad del derecho a las vacaciones retribuidas.

Sobre las cuestiones prejudiciales segunda a quinta, el TJUE sostiene que en circunstancias como las que presenta el asunto, y a diferencia de lo que ocurre cuando los trabajadores no pueden disfrutar de las vacaciones por causa de enfermedad, no se debe limitar la acumulación o el aplazamiento de los derechos por vacaciones retribuidas del trabajador en atención a los intereses del empresario, ya que éste no ha debido hacer frente a largos periodos de ausencia del trabajador. Al contrario, el empleador puede haberse beneficiado de que el trabajador no interrumpiera la prestación de servicios. Por ello, el TJUE considera que, el empresario que no permita a un trabajador ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas deberá asumir las consecuencias.

En resumen y de acuerdo a la Sentencia del TJUE:

- El artículo 7 de la Directiva y el derecho a la tutela judicial efectiva, se oponen a que en caso de controversia sobre si el trabajador tiene derecho a vacaciones retribuidas, éste deba tomarse las vacaciones antes de que se decida sobre si efectivamente tiene derecho a que se le retribuyan.
- El artículo 7 de la Directiva se opone a disposiciones o prácticas nacionales según las cuales un trabajador no pueda aplazar y, en su caso, acumular hasta el momento de la conclusión de su relación laboral, su derecho a vacaciones anuales retribuidas no ejercido como consecuencia de la negativa del empresario a retribuir esas vacaciones.

V. Conclusiones

A la vista del pronunciamiento analizado, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- Los empresarios deben tener especial cautela en materia de vacaciones con los trabajadores por cuenta propia. En este sentido, carece de relevancia el hecho de que el empresario considere, equivocadamente, que determinados trabajadores (falsos autónomos) no tienen derecho a vacaciones retribuidas, puesto que recae sobre el empresario la carga de tener un adecuado conocimiento sobre sus obligaciones en la materia.
- La Sentencia del TJUE resuelve un caso en el que el empresario no permite a un trabajador ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas. Por lo tanto, la doctrina del TJUE no se puede extrapolar directamente a aquellos supuestos en los que el no disfrute de vacaciones retribuidas por parte del trabajador se haya producido por causas distintas a la oposición del empresario.

LA REDUCCIÓN DEL VOLUMEN DE ACTIVIDAD NO ES CAUSA VÁLIDA PARA EXTINGUIR UN CONTRATO DE TRABAJO EX ARTÍCULO 49 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Carlos Goñi • Abogado

Sentencia del Tribunal Supremo número 874/2017, de 14 de noviembre de 2017 (Rec. núm. 2954/2015)

En la subcontratación de servicios es frecuente que las empresas prestadoras de estos servicios recurran a la contratación temporal de trabajadores (en concreto, a contratos de obra o servicio determinado). La duda que cabe plantearse en estos casos es si pueden extinguirse estos contratos a través del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores sin abono de indemnización alguna al trabajador cuando la empresa cliente reduce el volumen de los servicios contratados.

En el caso analizado por la Sentencia, el Tribunal Supremo declara nula la cláusula de un contrato de obra o servicio determinado mediante la cual se supedita la duración del mismo a una “reducción del volumen” de la contrata. En virtud de esta cláusula, la empresa extinguió el contrato de obra o servicio determinado del trabajador reclamante como consecuencia, precisamente, de la reducción del volumen de servicios requeridos por su cliente acudiendo a la vía del artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores –que regula como causas de resolución del contrato de trabajo, aquellas consignadas en el contrato de trabajo– sin conllevar el abono de indemnización alguna por parte del empresario.

El fundamento de la decisión del Tribunal es que la inclusión de estas cláusulas vulnera el principio de tipicidad prioritaria, que implica que si una causa de extinción ya está legalmente prevista como despido, no puede el empresario, mediante la posibilidad de consignar causas de extinción del contrato en el mismo, eludir el régimen propio del despido. En este caso, la reducción del volumen de actividad encomendado por una empresa comitente a otra auxiliar, puede justificar la extinción del contrato al amparo del artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores –que regula el despido objetivo por causas económicas, técnicas, productivas y organizativas– y, por ende, debe acudir de forma prioritaria a este mecanismo resolutorio del contrato de trabajo que además lleva aparejada una indemnización equivalente a 20 días de salario por año trabajado.

Así las cosas, cabe inferir de la Sentencia que cuando el objeto de la contrata se ve reducido, la empresa podrá, únicamente si fuera necesario, articular la extinción del contrato mediante un despido objetivo quedando vedada la posibilidad de acudir a la vía del artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores.

EL DERECHO DE OPCIÓN TRAS UN DESPIDO IMPROCEDENTE NO ES EXTENSIBLE A LOS INDEFINIDOS NO FIJOS

Sabela Criado del Rey • Abogada

Sentencia del Tribunal Supremo número 915/2017, de 22 de noviembre de 2017 (Rec. núm. 2954/2015)

La Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en este recurso de casación para la unificación de doctrina, ha estimado que sólo los trabajadores fijos cuyo despido sea declarado improcedente tienen derecho a optar entre la readmisión o la indemnización.

En el supuesto objeto de autos, el trabajador ha venido prestando servicios en el Ayuntamiento de Camas con sucesivos contratos temporales, siendo objeto de reclamación por despido un contrato temporal por obra o servicio que el trabajador considera fraudulento.

Pues bien, como es sabido, el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores dispone genéricamente que en el caso de que el despido sea declarado improcedente, es al empresario a quien le corresponde ejercer el derecho de opción. No obstante, el artículo 14 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Camas, bajo la rúbrica “Despidos”, establece que en los casos en los que el despido de un personal laboral fijo sea declarado improcedente, la opción entre la indemnización o readmisión corresponderá siempre al trabajador. Adicionalmente, indica en el párrafo siguiente que en los demás casos se aplicará la legislación vigente.

Pues bien, entiende la Sala que, en la medida en que la previsión convencional mejora la legalidad estatutaria, no puede extenderse más allá del propio pacto y, consecuentemente, no resultaría aplicable al supuesto de autos por cuanto el trabajador es indefinido no fijo, sin las garantías que la condición de personal laboral fijo conlleva, -entre otras, la superación de las pruebas de ingreso derivadas de una convocatoria pública para la cobertura de plazas-.

Asimismo, el Alto Tribunal se ratifica en supuestos análogos previamente resueltos y en los que se interpretan convenios de similar redacción y, mantiene que la opción concedida al trabajador se circunscribe a los despidos disciplinarios, sin alcanzar los supuestos de contratación fraudulenta.

En consecuencia, el Tribunal Supremo declara la improcedencia del despido si bien otorga el derecho de opción al Ayuntamiento de Camas y no al trabajador.

RUPTURA DEL PRINCIPIO DE MODERNIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO

Lourdes Suero • Abogada

Sentencia del Tribunal Supremo número 698/2017, de 21 de septiembre de 2017 (Rec. núm. 205/2016)

En la Sentencia analizada, el Tribunal Supremo resuelve sobre el recurso de casación interpuesto por la representación de la empresa (el “**Recurrente**”), por el que se impugnaba la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña dictada en el seno de un procedimiento de conflicto colectivo.

En concreto, entiende el Recurrente que la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña vulnera el principio de modernidad o sucesión de convenio colectivo, por cuanto que reconoce el mantenimiento de un derecho convencional recogido en el anterior convenio colectivo aplicable, sin que este hubiese sido expresamente previsto en el que resultaba de aplicación.

Los hechos a tener en cuenta para la resolución del presente supuesto son los siguientes:

- i) Las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores que prestaban sus servicios en los centros de trabajo de Girona se regían por el Convenio Colectivo Provincial de Comercio de Girona.
- ii) En virtud de lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial de Comercio de Girona, los trabajadores tenían derecho a disfrutar de 25 minutos de descanso, considerándose tiempo de trabajo efectivo, cuando la jornada de trabajo era superior a cinco horas y media.
- iii) Con posterioridad, como consecuencia de un proceso de homogenización de las normas convencionales que regían las relaciones laborales de la empresa, las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores que prestaban sus servicios en los referidos centros de trabajo comienzan a regirse por el Convenio Colectivo Estatal de comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (el “**Convenio Colectivo**”), el cual entra en vigor el 2 de octubre de 2014.
- iv) Tras la aplicación del Convenio Colectivo, la empresa solo reconoció a los trabajadores de la provincia de Girona, con una jornada superior a seis horas continuadas, un descanso de 15 minutos.
- v) El artículo 7 del Convenio Colectivo establece literalmente que *“las condiciones actuales implantadas en las distintas empresas, que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas”*.

Con base en dichos hechos, el Tribunal Supremo confirma el fallo de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y declara el mantenimiento del derecho de los trabajadores de los centros de trabajo de Girona, y con contrato anterior al 2 de octubre de 2014, a disfrutar de 25 minutos de descanso, al entender que el Convenio Colectivo no exige para la subsistencia de las condiciones de trabajo que tengan la naturaleza de “condición más beneficiosa”, sino que impliquen globalmente condiciones más favorables que las establecidas en el Convenio Colectivo.

Socio de Laboral
Coordinador de la Newsletter

—

Luis Enrique Fernández Pallarés
lefernandez@perezllorca.com

Tel: +34 91 436 04 23

Fax: +34 91 423 04 30

Castellana 50
28046 · Madrid

—
Diagonal 640, 8^ªA
08017 · Barcelona

—
24 Monument Street, 8th floor
EC3R 8AJ · London

—
375 Park Avenue, 38th floor
10152 · New York

—
www.perezllorca.com

