

COMENTARIOS NORMATIVOS

Coincidencia de vacaciones e incapacidad temporal: Comentario de urgencia de la sentencia de 21 de junio de 2012 del tribunal de justicia de la unión europea

Antonio Pedrajas Quiles

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

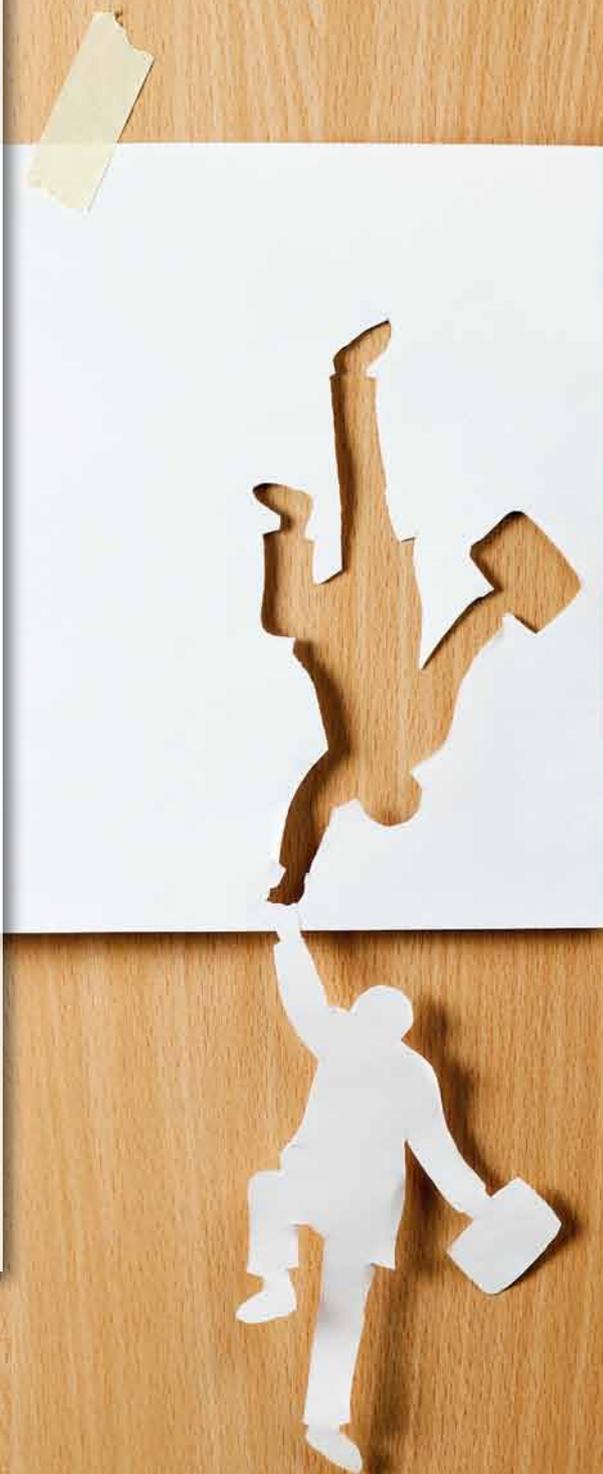
Ejecución de un plan de acciones tras un despido improcedente

Víctor Salso Aráquez

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

Acerca de los criterios de reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar a cargo y concreción horaria tras la reforma laboral 2012

Beatriz Rodríguez- Patiño



COINCIDENCIA DE VACACIONES E INCAPACIDAD TEMPORAL:

COMENTARIO DE URGENCIA DE LA SENTENCIA DE 21 DE JUNIO DE 2012 DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

Antonio Pedrajas Quiles,

Socio Abdón Pedrajas & Molero.

Las soluciones divergentes ofrecidas ante la coincidencia de los periodos de vacaciones con bajas médicas por incapacidad temporal, sobre todo si la incapacidad era sobrevenida al inicio del disfrute de las vacaciones, han suscitado numerosos pronunciamientos judiciales donde, en definitiva, lo que se cuestionaba era si el solapamiento de ambas situaciones suponía la pérdida de las vacaciones o si, por el contrario, se tenía derecho al disfrute de vacaciones tras la incapacidad temporal.

No en vano, las numerosas polémicas suscitadas por esta cuestión, han sido abordadas en comentarios de otros números de esta revista, correspondiendo el último al nº 69, de junio 2012.

La reciente Sentencia de 21 de junio de 2012 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea exige que se vuelva a abordar la cuestión ya que,

por fin, brinda una solución jurídica clara a las situaciones de solape entre vacaciones e incapacidad temporal y, específicamente, el tratamiento que debe darse al supuesto de enfermedades sobrevenidas mientras que el trabajador está disfrutando de las vacaciones.

Haciendo un análisis retrospectivo muy simplificado de la evolución de la cuestión, pueden distinguirse dos grandes periodos:

I.- RÉGIMEN JURÍDICO ANTERIOR A LA LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

La Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, introdujo por primera vez que en los casos de coincidencia de las vacaciones con incapacidades derivadas de embarazo, adopción o acogimiento se tendría

derecho al disfrute del periodo de descanso en fecha distinta.

Esta excepción se puso de manifiesto en la posibilidad de fijar las fechas de las vacaciones en un momento distinto al previamente pactado y en cuanto a la caducidad del derecho, pues el art. 38.3 ET pasó a permitir su disfrute aunque hubiera terminado el año natural a que correspondía.

De lo expuesto se desprende que hasta 2007, a efectos de determinar el régimen jurídico de las vacaciones se distinguieron dos grupos dentro de las IT: por un lado, las pertenecientes al grupo de conciliación de la vida familiar y laboral y, por otro, las bajas por otros motivos.

Esta situación llegó a su fin en el año 2009 (STS de 24 de junio de 2009 R 1542/2008, que recoge la doctrina del Tribunal de Justicia Comunitario STJCE de 20 de enero de 2009 – Asunto Schultz-Holff). Esta doctrina se traduce en que cualquiera que sea la causa que origine la ausencia por IT, si la baja coincide con las vacaciones, la empresa deberá dar al trabajador los días de coincidencia.

La excepción a esta doctrina estaba en el caso de enfermedad sobrevenida, es decir, que una vez se empezase a disfrutar de las vacaciones, el trabajador cayese de baja por IT. En tal caso, se aplicaba la doctrina del caso fortuito, no generándose derecho a favor del trabajador para cambiar la fecha de las vacaciones, salvo previsión específica de convenio o mejora individual empresarial. En este sentido, la Sentencia de 24 de junio de 2009 del Tribunal Supremo argumentaba que tiene que ser distinto el tratamiento que merece la IT que surge durante el disfrute de las vacaciones, pues es un riesgo que, en tal situación, ha de asumir el propio trabajador.

II.- RÉGIMEN JURÍDICO POSTERIOR A LA LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

El apartado 3 del artículo 38 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.



El trabajador en situación de baja durante la totalidad o parte de las vacaciones anuales retribuidas tendrá derecho a disfrutar de ellas en su integridad en fecha distinta, con independencia de la causa de la baja)

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.



El año natural de devengo de la baja no actúa como un plazo de caducidad para el caso del posible disfrute de las vacaciones)

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, dentro del año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad temporal y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado."

Las modificaciones en materia de coincidencia de vacaciones e incapacidad temporal introducidas por la Ley 3/2012 son importantes, pudiendo sintetizarse en las siguientes:

A) Recogiendo la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del propio Tribunal Supremo español, se rompe la distinción creada entre incapacidad del grupo perteneciente al bloque de la conciliación y las bajas por otros motivos.

B) El trabajador en situación de baja durante la totalidad o parte de las vacaciones anuales retribuidas tendrá derecho a disfrutar de ellas en su integridad en fecha distinta, con independencia de la causa de la baja.

C) El año natural de devengo de la baja no actúa como un plazo de caducidad para el caso del posible disfrute de las vacaciones. Es decir, que en el caso de la situación de incapacidad se prolongase más allá del año natural, el trabajador podría disfrutarlas posteriormente.

D) Respeto a las situaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes, se tendrá derecho al disfrute posterior de las vacaciones siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Sin embargo, al igual que pasaba en la situación anterior, el nuevo artículo tampoco aclara qué pasa en el supuesto de que la enfermedad sobreviniera al trabajador durante el disfrute de sus vacaciones.

Pues bien, la Sentencia del 21 de junio de 2012 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, resolviendo la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Supremo español sobre la interpretación del artículo 7º apartado 1º de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de ordenación del tiempo de trabajo, determina que una interpretación de la normativa española (art. 38.3 ET) que impidiese el disfrute posterior de las vacaciones en el caso de solape sobrevenido con una incapacidad atentaría contra la indicada disposición europea.

Sustenta tal conclusión en el hecho de que la legislación comunitaria prohíbe las disposiciones de los países miembros que establezcan que un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal sobrevenida durante las vacaciones no tiene derecho a disfrutar éstas en un periodo posterior.

Argumenta que "...sería aleatorio y contrario a la finalidad de las vacaciones concederlas únicamente a condición de que el trabajador ya se encuentre en situación de IT cuando se inicie el periodo de vacaciones anuales retribuidas. El nuevo periodo de vacaciones que se corresponda con la duración del solapamiento entre el inicialmente fijado y la baja por enfermedad, ...puede fijarse una vez dado de alta médica, ...fuera del periodo de referencia de las vacaciones anuales en cuestión....")

Ejecución de un plan de acciones tras un despido improcedente

Víctor Salso Aráquez,

Abogado de Abdón Pedrajas & Molero.

SENTENCIA DE LA SALA CUARTA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO, DE 3 DE MAYO DE 2012. PONENTE: EXCMO. SR. D. JESÚS GULLÓN RODRÍGUEZ. ACERCA DE LA IMPOSIBILIDAD DE ADQUIRIR ACCIONES DENTRO DE UN PLAN DE STOCK OPTIONS CUANDO LA FINALIZACIÓN DEL PERÍODO DE MADURACIÓN SE PRODUCE DESPUÉS DEL CESE DEL EMPLEADO POR DESPIDO IMPROCEDENTE

Resumen: El Tribunal Supremo estima el recurso planteado por la empresa, confirmando que el trabajador no tiene derecho a ejercitar la opción para la adquisición de acciones de la empresa (*stock options*) una vez que ha sido cesado en la compañía por despido reconocido como improcedente, estando el cese expresamente previsto en el reglamento del plan de opción sobre acciones como causa de pérdida del derecho.

Supuesto de hecho: El trabajador comenzó a prestar sus servicios para la empresa el 1 de marzo de 1997. Meses antes de la fecha de extinción, el 27 de septiembre de 2004, empresa y trabajador suscribieron de común acuerdo un plan de opciones sobre acciones de la compañía estipulándose la posibilidad de ejercicio de la opción desde el 17 de septiembre de 2007 al 16 de septiembre de 2004. Todo ello con arreglo al “Plan de opciones sobre acciones nº7”, en cuya regla 9ª se especificaba que los beneficiarios que hubiesen visto rescindido su contrato de trabajo o cesados en la empresa “perderán el derecho a ejercitar sus opciones desde el día de la extinción o cese”.

En abril de 2005, la empresa notificó al trabajador su despido disciplinario. Planteada demanda de conciliación, se llevó a cabo la misma con acuerdo. Haciéndose constar en el texto de la conciliación que mediante el cobro de la cantidad acordada “... ambas partes se considerarán recíprocamente saldadas y pagadas por toda clase de conceptos, excepto los objetivos correspondientes al ejercicio 04-05, que se harán efectivos antes del día 01-07-2005...”.

Dos años y medio después del cese, el trabajador se dirigió a la compañía para hacer valer su pretendido derecho a la suscripción de las

acciones, obteniendo una respuesta negativa al amparo de la regulación del plan de opción. Planteada demanda reclamando el derecho a suscribir las citadas acciones, ésta fue desestimada por entender que la normativa del plan excluía el derecho del demandante. Dicho pronunciamiento fue revocado por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña al entender que el despido improcedente no podía incardinarse dentro del concepto de “*rescisión*”. Lo contrario sería considerado como una cláusula nula y sin efecto sobre la base de la consideración del despido improcedente como una conducta unilateral de la empresa para impedir o tratar de impedir el ejercicio de tal derecho, dejando a todas luces sin efecto las obligaciones contraídas en el momento de la suscripción del contrato de opción. Determinando la Sala que no puede unilateralmente neutralizar o dejar sin efecto el contrato de opción válidamente suscrito sin una causa contractualmente lícita, ya que ello constituiría una conculcación del art. 1256 del Código Civil.

Comentario: El Tribunal Supremo estima el RCU interpuesto por la empresa, confirmando los criterios aplicados por el Juzgado de lo Social de Barcelona y respaldados por el informe del Ministerio Fiscal. Entiende el Juzgador que no se ha producido infracción del art. 1256 del Código Civil puesto que la propia norma por la que se regía la existencia del derecho contenía los elementos que habían de configurar la realización del mismo, normas que el trabajador admitió con su firma en el momento de la suscripción del plan. Dentro de las cuales se encontraban las cláusulas de neutralización, en base a las cuales la empresa denegaría posteriormente el derecho a materializar la opción suscrita.

Considera asimismo que carece de todo rigor lógico pretender que el cese del demandado fue fruto exclusivamente de la actuación empresarial, sino el resultado de un período de negociación para pactar las condiciones de cese, el cual se produjo con notable anterioridad a la finalización del período de maduración de las *stock options* y, por tanto, antes de que el derecho fuera ejercitable por el trabajador.)

Acerca de los criterios de reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar a cargo y concreción horaria tras la reforma laboral 2012

Beatriz Rodríguez- Patiño,

Abogada de Abdón Pedrajas & Molero.



Una de las principales controversias que surgían entre las empresas y los trabajadores en materia de conciliación de la vida laboral y familiar venía referida a la jornada de referencia que el trabajador podía reducir por cuidado de hijo menor de ocho años o familiar a cargo en virtud de lo dispuesto en el art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Con carácter previo a la reforma, los Tribunales venían admitiendo la posibilidad de acumular la jornada semanal reducida en determinados días de la semana, dejado libre uno de ellos.

Era habitual que trabajadores contratados para prestar servicios de lunes a sábado acumularan la jornada semanal reducida de lunes a viernes, dejando libre el sábado para conciliar la vida laboral y familiar. Estas medidas venían provocando graves perjuicios organizativos, por ejemplo, en empresas de sectores donde el sábado cuentan con mayor afluencia de público, pero no sólo respecto a la Dirección de la empresa, sino entre los propios compañeros.

El Real Decreto-ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, por medio de su Disposición Final, ha venido a introducir un matiz importante en la regulación del disfrute de dicha reducción de jornada, quedando redactado del siguiente tenor literal: *“Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella”*.

La nueva Ley sólo habilita a los trabajadores a solicitar una reducción de su jornada en cómputo diario)

Mediante acuerdo, la Dirección de la empresa puede conceder al trabajador la posibilidad de reducir los días de trabajo efectivo en cómputo semanal)

En este sentido, hay que destacar que el Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, aprobado por el Congreso de los Diputados el pasado 4 de junio, no ha introducido modificación alguna en la citada redacción.

De este modo, donde antes se hacía referencia al derecho a la “reducción de jornada de trabajo”, el legislador ha concretado que el trabajador tendrá derecho a “una reducción de la jornada de trabajo diaria”, por lo que, a priori, parece que estamos ante una precisión del citado derecho en el sentido de evitar la práctica apuntada.

Entendemos que con dicha redacción de una forma expresa se ha convertido en Ley algo que las empresas venían demandando a los Tribuna-

les, es decir, se procede a aclarar que los porcentajes de reducción han de aplicarse sobre la jornada diaria, y no sobre la calculada en cómputo anual o semanal, como venía entendiendo algún órgano judicial.

Así las cosas, y pese a que como con todas las materias objeto de reforma laboral habrá que esperar a la interpretación que efectúan los Tribunales, entendemos que la nueva Ley sólo habilita a los trabajadores a solicitar una reducción de su jornada en cómputo diario.

Ahora bien, nada obsta para que, mediante acuerdo, la Dirección de la empresa mejore el disfrute del derecho a la indicada reducción, concediendo al trabajador la posibilidad de reducir los días de trabajo efectivo en cómputo semanal.)

BREVES

* **PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO.** Corrección de errores de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012. *BOE 1 de agosto de 2012.*)

* **EXTRAJEROS.** Resolución de 28 de junio de 2012, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el tercer trimestre de 2012. *BOE 1 de agosto de 2012.*)

* **POLÍTICA DE EMPLEO.** Resolución de 24 de julio de 2012, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la

que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de julio de 2012, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2012. *BOE 4 de agosto de 2012.*)

* **PROTECCIÓN POR DESEMPLEO.** Real Decreto-ley 23/2012, de 24 de agosto, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo. *BOE 25 de agosto de 2012.*)

Información elaborada por:

Abdón Pedrajas & Molero
ABOGADOS & ASESORES TRIBUTARIOS

www.abdonpedrajas.com