



## eNewsletter Laboral

MAYO 2019

### READMISION Y JUBILACION

La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), de fecha 28 febrero 2019, considera que no existe readmisión irregular en el supuesto enjuiciado en el que la empresa, tras la declaración de nulidad parcial de un ERE, procedió a la readmisión de dos trabajadores pero, a los pocos días, la dejó sin efecto al tener conocimiento de que los trabajadores, durante la sustanciación del procedimiento, habían accedido a la situación de jubilación y percibían las correspondientes prestaciones. Argumenta el Tribunal que *“...no concurre la postulada irregularidad de las readmisiones ... habida cuenta de que la interpretación que efectuaron los autos combatidos trataba de solventar el lapso comprendido entre aquella readmisión (que desconocía las situaciones de jubilación previamente acaecidas) y la baja llevada a cabo tras su constatación...”*.

### INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL Y VACACIONES

Un trabajador que se encuentra en situación de Incapacidad Temporal durante varios años, y que no ha podido disfrutar de sus vacaciones anuales, cuando se le extingue el contrato de trabajo como consecuencia de la declaración de incapacidad permanente total (IPT) para su profesión habitual, tiene derecho a una compensación económica por el no disfrute de vacaciones. Así lo ha declarado la Sentencia del TS de 14 de marzo 2019 que, asimismo, considera que el plazo de prescripción de un año (art. 59 ET) para reclamar la compensación se inicia (*“dies a quo”*) en el momento de la extinción de la relación por la declaración de IPT.

### COMPLEMENTO PERSONAL Y CONDICION MAS BENEFICIOSA

Cuando el abono de un complemento personal procede de la obligación impuesta a la empresa en el pliego de condiciones de una contrata, no existe condición más beneficiosa consistente en el derecho consolidado a percibir dicho complemento salarial en su cuantía original. Así lo ha entendido la Sentencia del TS de 9 abril 2019, argumentando que *“... no hay una voluntad unilateral del empresario de reconocer de forma permanente el complemento en aquel importe, ni acuerdo con los trabajadores de los que pudiera desprenderse la concesión de ese derecho, sino estricto cumplimiento de lo pactado con un tercero conforme al régimen jurídico al que debe someterse el desempeño y ejecución de la contrata ...”*

## **BONUS. CONDICIONES PARA EL COBRO**

La Sentencia del TS de 27 de marzo de 2019 declara abusiva e ilegal una cláusula de un convenio colectivo que establece como condición para el cobro de un determinado bonus el estar de alta en la empresa en la fecha del pago. Considera el Alto Tribunal que la cláusula en cuestión es abusiva porque implica *“dejar el cumplimiento de la obligación en manos de una sola de las partes”* y porque además *“puede provocar el enriquecimiento injusto de la empresa que ya ha percibido el trabajo convenido, pero se exime de pagar el complemento pactado en el convenio...”*. También la considera ilegal por contravenir el artículo 4.2.f) del ET, *“que reconoce y garantiza el derecho del trabajador a la percepción de la remuneración pactada ... que no puede quedar sujeto a ninguna circunstancia impeditiva de su cobro, una vez ha sido devengado...”*.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento