



eNewsletter Laboral

DICIEMBRE 2018

RETRIBUCIÓN DE LAS VACACIONES

Las vacaciones han de retribuirse de acuerdo con la remuneración normal o media obtenida por el trabajador en la época de actividad y, por lo tanto, **la retribución de las vacaciones ha de comprender todos los conceptos salariales en su promedio**. No obstante, se ha planteado en reiteradas ocasiones si los conceptos retributivos extraordinarios (bonus, horas extras, esporádica nocturnidad, etc.) deben integrar también el cálculo de la retribución de las vacaciones.

El Tribunal Supremo en su sentencia de 19 de marzo de 2018, en un procedimiento en el que se debatía si todos los conceptos retributivos fijados por un convenio colectivo de empresa (plus seguridad, complemento mejora absentismo, plus maniobra, plus por trabajar los días festivos de Navidad, plus movilidad, etc.) debían o no incluirse en el cálculo de la retribución de los trabajadores, concluyó que **si los complementos o pluses controvertidos retribuyen un trabajo realmente extraordinario deben de excluirse de la retribución por vacaciones**, considerando, por ejemplo, que el plus seguridad no tiene por objeto retribuir un trabajo extraordinario y, por lo tanto, debe formar parte de la retribución de las vacaciones, al contrario de lo que ocurre con el plus de compensación de mejora que de absentismo puesto que si no se percibe cuando no se asiste al trabajo tampoco puede percibirse durante las vacaciones. Por lo tanto, no han de incluirse en el cálculo de la retribución vacacional los conceptos salariales de carácter extraordinario, es decir, aquellos que se han establecido para remunerar actividades extraordinarias, sino que **únicamente se incluirán en el cálculo de la citada retribución los que retribuyen actividades ordinarias**.

VACACIONES DE NAVIDAD COINCIDENTES CON UNA INCAPACIDAD TEMPORAL

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal (IT) tienen derecho al disfrute, en un periodo posterior al establecido aun cuando se trate de días de **vacaciones que superan el mínimo legal y que se establecen en Navidad**.

Así lo ha entendido la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 4 de julio de 2018 argumentando que *“...ese mínimo relativo a los 30 días naturales al año no impide el reconocimiento de un periodo de vacaciones superior ni emplea la desnaturalización de aquellos días que, por encima del mínimo, el convenio colectivo reconoce, los cuales **seguirán teniendo la naturaleza de vacaciones anuales retribuidas...**”*.

En consecuencia y partiendo de la doctrina del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea **el trabajador tiene derecho a disfrutar sus vacaciones anuales retribuidas coincidentes con una IT en un periodo posterior**, con independencia del momento en que haya sobrevenido esa incapacidad laboral.

DERECHO A DISFRUTAR DE LA CESTA DE NAVIDAD

La sentencia de 12 de julio de 2018 del Tribunal Supremo **condena a una empresa a seguir regalando una cesta de navidad a toda su plantilla al considerar que se trata de un derecho adquirido como condición más beneficiosa**.

En esa sentencia se debatía si la cesta de Navidad que venía entregando la empresa desde el 2007 hasta el 2016 a todos sus trabajadores era un acto de mera liberalidad o tolerancia de la empresa o, por el contrario, se trata de una implícita voluntad de reconocer en favor de los trabajadores un derecho que ha quedado incorporado al nexo contractual.

Pues bien, el Alto Tribunal argumenta que para avalar su decisión ha tenido en cuenta que la cesta de Navidad se viene entregando sin solución de continuidad desde el 2007 y se ha mantenido pese a que el número de trabajadores se ha ido incrementando (en 2012 4.297 cestas y en 2013 superaron las 5.000), además, la sentencia apunta que el coste de ese gasto para la empresa es elevado (pasando de los 42.000 euros en 2007 a los 89.000 en el 2014) en un periodo que se corresponde con el de la grave crisis que ha afectado a todos los sectores económicos a nivel nacional. Todos estos datos junto con el esfuerzo logístico y organizativo que comporta el encargo y distribución de tan elevado número de cestas conllevan a entender que la empresa actúa con voluntad de reconocer el derecho más allá de una puntual y aislada liberalidad.

En consecuencia, la entrega de la cesta de Navidad en años anteriores convierte esta actuación empresarial en una condición mas beneficiosa adquirida por los trabajadores, **para cuya supresión resulta necesario alcanzar un acuerdo con la representación de los trabajadores o tramitar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin que la empresa pueda suprimirlo unilateralmente** en cualquier momento y sin seguir ningún específico procedimiento.

EL BOE PUBLICA EL PLAN DE CHOQUE POR EL EMPLEO JOVEN 2019-2021

El Boletín Oficial del Estado del 8 de diciembre publicó una Resolución de 7 de diciembre de 2018, por el que se aprueba el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 que, principalmente se basa en los siguientes puntos:

- 1) **Buscar la mejora de la competitividad** y el valor añadido de la estructura productiva española sobre la base del desarrollo de sectores de futuro y con alto valor añadido
- 2) **Fortalecer el compromiso con la formación** integral y con la cualificación de las personas jóvenes
- 3) **Desarrollar iniciativas de retorno a la escuela**, de apoyo a la formación en competencias estratégicas, a la formación profesional dual, al empleo con derechos, al emprendimiento de los jóvenes, al fomento de la participación sindical de las personas jóvenes y del asociacionismo empresarial.

Los ámbitos de actuación considerados prioritarios en los próximos tres años, según este Plan es recuperar la calidad del empleo, luchar contra la brecha de género en el empleo y reducir el desempleo juvenil y para ello se fijan por parte del Gobierno una serie de **compromisos en el ámbito laboral** tales como:

- 1) Elaborar Convenios de Colaboración entre Entidades que imparten formación y distintas PYMES y MICROPYMES que formalizarán contratos de Formación y Aprendizaje con personas jóvenes
- 2) Impulsar la reforma del contrato de relevo a efectos de garantizar la transmisión de conocimientos y habilidades por parte de las personas trabajadoras en jubilación parcial y la persona trabajadora contratado a través del contrato de relevo
- 3) Potenciar la formación profesional dual por medio del contrato para la formación y el aprendizaje
- 4) Reforzar la causalidad de la contratación temporal y del contrato a tiempo parcial
- 5) Evaluar y revisar el actual marco de incentivos y ayudas para la contratación
- 6) Elaborar un estatuto de las prácticas no laborales
- 7) Reforzar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social las situaciones de discriminación en el acceso al empleo, así como de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras

Todos estos compromisos quedan condicionados a las disponibilidades presupuestarias existentes en los ejercicios 2019, 2020 y 2021.



**¡BUFETE GONZALEZ OLIVER,
les desea Feliz Navidad y un
buen año nuevo 2019!**

