



REFORMA MACRON: PEQUEÑOS PASOS, GRANDES AVANCES

Los cambios más significativos que introduce la reforma son los referentes a la contratación laboral, al costo y a las formalidades de los despidos y a la negociación colectiva.

[SEGUIR LEYENDO](#)

EL ESTRÉS LABORAL CRÓNICO COMO ACCIDENTE DE TRABAJO

El pasado 1 de junio de 2017 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía dictó una sentencia declarando que los sucesivos procesos de incapacidad temporal y permanente total padecidos por una trabajadora derivaban de accidente de trabajo, y ello como consecuencia de un proceso de estrés laboral convertido en crónico...

[SEGUIR LEYENDO](#)



LA JUSTICIA EUROPEA EXAMINA LA POSIBILIDAD DE COMPENSAR LAS VACACIONES TRAS UNA DECLARACIÓN DE LABORALIDAD

El Sr. King empezó a trabajar para The Sash Window Workshop Ltd. el 1 de junio de 1999. Suscribió un contrato por cuenta propia únicamente a comisión...

[SEGUIR LEYENDO](#)

DESTACADOS

Flashes de actualidad

- Moción para la elaboración de un nuevo Estatuto de los Trabajadores y trámite parlamentario del registro de jornada diaria
- Aprobada la reforma laboral en Francia
- La nueva Directiva de desplazamientos garantizará a los expatriados de más de doce meses la totalidad de las condiciones laborales
- Los planes de pensiones se podrán rescatar a los diez años
- El Parlamento Europeo impulsa la protección de los *whistleblowers*

Sentencias de lectura imprescindible

Normas de interés

ALERTAS

ARTÍCULOS PROFESIONALES

BLOG

accede a nuestro

BLOG

SÍGUENOS



A close-up photograph of a hand using a blue roller to paint a wall. The wall is partially painted in a vibrant blue color, while the rest is white. The roller is in the process of applying the blue paint, creating a textured surface. The hand is visible in the lower right, holding the handle of the roller.

**REFORMA
MACRON:**
PEQUEÑOS PASOS,
GRANDES AVANCES.

2



Hace unos años escribí que cualquier conservador francés es más social que un socialista inglés. Este sentido social exacerbado, siempre presente en la vida pública francesa, la intensa intervención administrativa, la elefantíaseca legislación laboral y un poder sindical fuertemente arraigado, condujeron a una esclerosis que estuvo en la base de la crisis tan bien descrita hace unos años por Nicolas Baverez (*La France qui tombe*). El cambio hacia planteamientos más liberales se inició con la presidencia de Sarkozy, se mantuvo con el gobierno socialista de Hollande y parece afrontar una derrota ya definitivamente distinta con las reformas emprendidas por Macron.

Las Ordenanzas publicadas el 23 de septiembre de 2017, bajo el amparo de la ley habilitante (y aún pendientes de la ley de ratificación, que debe aprobar el Parlamento en el plazo de tres meses desde dicha publicación, así como de varios decretos de desarrollo), parecen dar pequeños pasos pero, en mi opinión, esos pequeños pasos pueden propiciar grandes avances.

En líneas generales, la reforma sigue la estela de las que han venido teniendo lugar en todos los países europeos y que se concretan en una mayor flexibilidad de las relaciones laborales, sobre todo de las indefinidas, en una mayor adaptabilidad empresarial, en una contención del costo del trabajo y en un acercamiento a la empresa de los acuerdos colectivos (un excelente resumen de las reformas en el documento “*Les ré-*

formes des marchés du travail en Europe”, publicado en noviembre de 2015 por el Conseil d’orientation pour l’emploi francés). Pero, respetando esas líneas generales, introduce algunos elementos que pueden tener gran impacto en las relaciones laborales.

Los cambios más significativos que introduce la reforma son, en mi opinión, los referentes a la contratación laboral, al costo y a las formalidades de los despidos y a la negociación colectiva. En primer lugar, en la contratación laboral se abre la vía a la flexibilización del régimen jurídico de los contratos temporales mediante acuerdos sectoriales, se introduce una nueva figura de contrato indefinido vinculado a un proyecto (cuya finalización permite la extinción del contrato) y se avanza en la regulación del teletrabajo, previendo acuerdos de empresa para la fijación de sus condiciones y, en su defecto, instrucciones empresariales para determinar tales condiciones, previo informe de la representación laboral.

En segundo lugar, se trata de aumentar la seguridad jurídica en los procedimientos de despido y de aportar certeza en cuanto a su coste. En relación con este, la indemnización legal por despido se aumenta hasta un cuarto del salario mensual por año de servicio (un tercio a partir de diez años), si bien, a ella puede unirse una indemnización judicial en caso de extinción injustificada, cuyo mínimo es de un mes de salario y el máximo (a partir de 29 años de antigüedad) de veinte



mensualidades (las indemnizaciones son menores en las empresas de hasta once trabajadores). Como puede calcularse, solo para las antigüedades muy elevadas la indemnización total en caso de despido injustificado puede superar la prevista en nuestra normativa.

Más importante es lo relativo a las formalidades del despido. Se suprime, por una parte, la indemnización por defectos formales de la notificación del despido cuando los fundamentos de la extinción contractual no resultan discutidos. Por otra, se trata de evitar las anulaciones por tales defectos formales, previéndose la aprobación de formularios para los distintos supuestos extintivos que otorgarán seguridad al procedimiento. Y por último, se permite que el empresario, tras la notificación del despido, pueda, por iniciativa propia o a demanda del trabajador, aclarar los motivos alegados para el mismo. No queda, pues, el empresario "prisionero" de la notificación inicial, sino que puede ampliar o aclarar sus términos.

4

En el ámbito de los despidos colectivos se suaviza su normativa sobre todo en supuestos de grupos de empresas (solo se tendrá en cuenta la situación económica de los centros o empresas radicados en Francia y solo a ellos alcanzará la recolocación obligatoria) y se reconoce legalmente la figura de los planes de bajas incentivadas. Podrán negociarse acuerdos colectivos para fijar las condiciones (incluidas las indemnizaciones) de tales bajas (si bien con control administrativo) y los trabajadores que se acojan a ellas conservarán el derecho al desempleo. Se introduce también la figura de los acuerdos o convenios de modificación de condiciones de trabajo, para anticiparse a situaciones de crisis de la empresa. Se trata de convenios colectivos, o acuerdos



de empresa, en los que se pueden establecer medidas relativas al tiempo de trabajo, a los salarios y a la movilidad geográfica o profesional. Los trabajadores afectados tendrán derecho a extinguir el contrato de trabajo, manteniendo el derecho a las prestaciones por desempleo.

Por último, la negociación colectiva se acerca a la empresa y se libera, en alguna medida, del férreo control sindical, que permitía hasta ahora solo una negociación colectiva sindicalizada. Los acuerdos de empresa prevalecen, en general, sobre los convenios sectoriales, que solo serán aplicables en defecto de aquellos. Y, en todo caso, las estipulaciones de los acuerdos de empresa prevalecen sobre las de los sectoriales en materia de tiempo de trabajo (como

ya sucedía antes), de formación profesional y de condiciones de trabajo. Solo en lo referente a la fijación de salarios mínimos, a la igualdad entre hombres y mujeres y al régimen aplicable al periodo de prueba, a su duración y a su renovación, tienen prioridad aplicativa los convenios sectoriales. En cuanto a la negociación empresarial, si no existe representación sindical en la empresa (lo que sucede en el 96% de las PYMES), los acuerdos pueden ser negociados por un trabajador, incluso si no está sindicado (hasta ahora se exigía que estuviese mandatado por el sindicato). En las empresas de once a cincuenta trabajadores, puede negociar el delegado de personal, incluso sin mandato sindical. Y en las empresas de hasta veinte trabajadores, puede el empresario formular una propues-



ta y someterla a referéndum entre los trabajadores, entendiéndose aprobada si obtiene una mayoría de dos tercios de los votos.

Algunas cosas, en definitiva, coinciden con el sentido de nuestras reformas, otras nos enseñan el camino. Ya quedaron lejos los tiempos en los que, como decía Borges, todo sucedía primero en otros países y, después, a la larga, también en el nuestro. No debemos pensar que siempre innovan los otros, pero tampoco caer en la autocomplacencia de considerar que nuestra reforma laboral es el faro que ilumina los procesos reformistas europeos. Algunas de las reformas francesas, como las relativas a las formalidades del despido y a la evitación de nulidades derivadas del defectuoso cumplimiento de las mismas,

así como las referidas a nuevas modalidades contractuales (el contrato de proyecto), deberían mover a la revisión de nuestra normativa. Y tampoco estaría de más atender a la previsión introducida en el ordenamiento francés que impide sancionar a la empresa por un primer incumplimiento de la normativa laboral, cuando dicho incumplimiento se revela como no intencionado. O a la fusión de representaciones laborales en un único "Consejo económico y social", o en un "Consejo de empresa" si asume competencias negociadoras, con la consiguiente disminución del número de elegidos y de los créditos de horas atribuidos a los mismos. En esta estación reformista por la que transitamos, todos podemos aprender de todos.

“

La negociación colectiva se acerca a la empresa y se libera, en alguna medida, del férreo control sindical, que permitía hasta ahora solo una negociación colectiva sindicalizada.

•

EL ESTRÉS LABORAL CRÓNICO COMO ACCIDENTE DE TRABAJO



■ ELISA CALDEIRO

El pasado 1 de junio de 2017 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía dictó una sentencia declarando que los sucesivos procesos de incapacidad temporal y permanente total padecidos por una trabajadora derivaban de accidente de trabajo, y ello como consecuencia de un proceso de estrés laboral convertido en crónico a lo largo de los años de prestación de servicios.

En esencia, los hechos relevantes que se recogen en la sentencia arrancan de una situación en la que la trabajadora desempeñaba su condición de directora de fábrica con absoluta profesionalidad y entrega, hasta el punto de que en periodos de acumulación de tareas, la misma era la primera dispuesta a ocupar cualquiera de los puestos de la fábrica y prolongar su jornada cuanto fuera preciso. Por otro lado, tras dos primeros procesos de baja en 2000 y 2006 motivados por “procesos depresivos por estrés”, se encomendaron varios proyectos de especial relevancia y puestos de responsabilidad a la trabajadora.

La sentencia concluye declarando el origen profesional de ambas contingencias (incapacidad temporal e incapacidad permanente total) sobre la base de la trayectoria de la trabajadora, sometida a una “situación permanente de autoexigencia y responsabilidad aprovechados por la empresa, para mantener una adecuada gestión de sus servicios”, a partir de lo cual “no puede extrañar que conduzca tras muchos años de intensidad, y en un momento de cambios, a una situación como la denominada *burn out*”.

La sentencia ha sido aprovechada por parte de la doctrina para volver a sacar a colación el debate acerca de si el denominado síndrome del “*burn out*” (síndrome de agotamiento físico y mental intenso, resultado de un estado de estrés laboral crónico), debería considerarse como una enfermedad profesional, en una época en la que los trabajadores viven constantemente sometidos a profundos cambios tecnológicos, con un incremento creciente de la competencia y de la especialización, y una permanente reformulación de objetivos y estrategias.

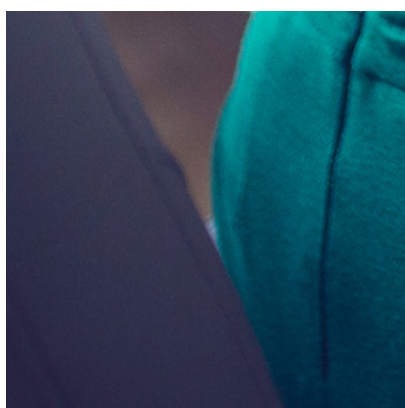
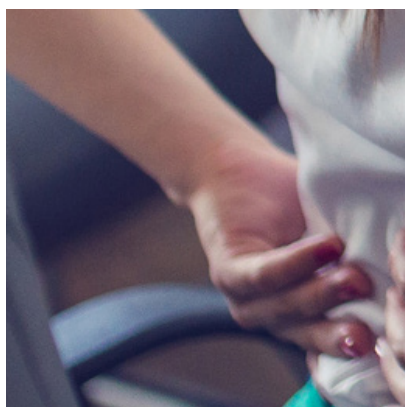
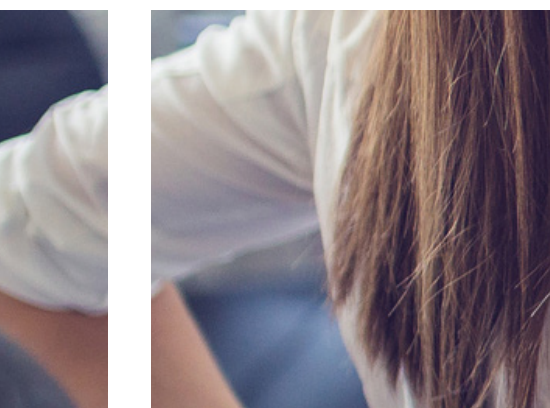
De hecho, la Organización Internacional del Trabajo ha admitido que el estrés y el agotamiento son problemas de salud mental en el medio laboral, siendo el “síndrome del trabajador quemado” un efecto crónico del estrés laboral sobre la salud de dimensiones similares a otros trastornos mentales.

La Organización Internacional del Trabajo ha admitido que el estrés y el agotamiento son problemas de salud mental en el medio laboral, siendo el “síndrome del trabajador quemado” un efecto crónico del estrés laboral sobre la salud de dimensiones similares a otros trastornos mentales

Sin embargo, en el modelo normativo actual, la calificación de este síndrome como enfermedad profesional no resulta posible, al no estar incluido en el listado aprobado al efecto, motivo por el que esta patología debe ser encauzada como accidente de trabajo.

El concepto legal de accidente de trabajo pivota sobre la conocida relación de causalidad entre el trabajo y la lesión que se construye desde dos posibles conexiones contenidas en el artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS): una estricta, cuando la lesión del trabajador es sufrida como consecuencia directa del trabajo; otra, de carácter más laxo, cuando la lesión del trabajador es sufrida con ocasión del trabajo.

Más concretamente, será necesario que concurren los elementos del apartado e) del artículo 156.2° LGSS, que considera como accidente de trabajo la enfermedad que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se acredite que tal enfermedad tuvo como causa exclusiva la ejecución del mismo.



Partiendo de esta definición, la doctrina judicial incide en que no basta con que el trabajo sea el elemento que incida en la génesis de la enfermedad, sino que ha de ser el único factor causal de la misma, no procediendo la calificación de accidente de trabajo cuando se demuestra la confluencia de varias causas, algunas relacionadas con el trabajo, otras no. En esta línea, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, de 17 de abril de 2015, en referencia a la del Tribunal Territorial del País Vasco, de 4 de marzo de 2008, destaca que en casos como el analizado, se exige que la única causa de la enfermedad sea el trabajo, no bastando “con que la patología se desencadene a consecuencia del modo en que el trabajador vivencia determinados avatares de la relación laboral, sino que también ha de darse que no confluyan otros elementos desencadenantes y, además, que no venga provocada por una personalidad de base del afectado, que le hace vivir mal, enfermando, lo que normalmente no desencadena patología alguna”.

Por tanto, merecerá la calificación de accidente de trabajo aquel trastorno anímico del trabajador que venga motivado únicamente por incidencias surgidas en el trabajo y que le impida desempeñarlo; y no merecerá tal calificación el trastorno del trabajador con una patología psíquica previa, aunque los problemas laborales habituales puedan actuar como desencadenantes de síntomas o dolencias derivadas de dicho trastorno. También es importante destacar que las sentencias inciden en que la existencia de esta patología no exige que venga motivada por incidencias laborales que conlleven un incumplimiento empresarial.

Ahora bien, como la realidad es rica en matices, la importancia que los distintos tribunales puedan dar a una determinada patología previa, o cómo pueden llegar a interpretar la incidencia de una personalidad especialmente responsable y comprometi-

da en el correcto desempeño del trabajo, da lugar muchas veces a pronunciamientos dispares.

Así, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 30 de marzo de 2015, analiza un proceso de incapacidad temporal de un trabajador a raíz de un altercado que tuvo en el colegio en el que prestaba servicios con otros compañeros, considerando la sentencia que el hecho de que el trabajador en el pasado hubiera estado sometido a diferentes tratamientos psicológicos demostraba que dicho altercado fue la causa de su proceso de baja, dado que dichos procesos previos no le habían incapacitado para seguir desarrollando sus cometidos profesionales.

En sentido distinto se pronuncia el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en su Sentencia de 3 de noviembre de 2015, que analiza el caso de un conductor de autobuses, sometido durante muchos años a largas jornadas, que le provocaron una sintomatología depresiva a la que hacía frente con medicación ansiolítica (por prescripción médica) y abuso de alcohol (por obvia decisión propia); en este caso se descartó el origen profesional de la contingencia dada la concurrencia de varios estresores ajenos al ámbito laboral, y por la personalidad obsesiva y autoexigente del trabajador.

Sin embargo, y por concluir volviendo al pronunciamiento originalmente comentado, el mismo descarta como elemento relevante a la hora de calificar la contingencia la personalidad anancástica de la actora (el síndrome del perfeccionista), al considerar que la misma no era suficiente en el caso de autos para excluir su consideración de accidente de trabajo. El aspecto crítico a estos efectos, como ya hemos indicado, no es otro que el nexo causal de la patología con el trabajo.

FLOSHES

DE ACTUALIDAD



Moción para la elaboración de un nuevo Estatuto de los Trabajadores y trámite parlamentario del registro de jornada diaria

El Pleno del Congreso ha aprobado una moción a iniciativa del Grupo Socialista, apoyada por otros grupos parlamentarios, en la que insta al Gobierno para que promueva la elaboración de un nuevo Estatuto de los Trabajadores.

Entre los puntos más relevantes que contiene la moción se encuentra la preponderancia del contrato indefinido como forma de acceso al empleo, el reforzamiento de la

vigilancia sobre la actividad laboral a través de la Inspección de Trabajo y la adopción de medidas para favorecer el empleo de jóvenes, personas de mayor edad y mujeres. Mientras tanto, sigue el trámite parlamentario de la Proposición de Ley presentada por el Grupo Socialista para incluir en el Estatuto de los Trabajadores la obligación de registrar diariamente la jornada, incluyendo el horario concreto de entrada y salida respecto de cada trabajador.

Aprobada la reforma laboral en Francia

El gobierno francés ha aprobado la reforma laboral que el Presidente Macron venía anunciando desde el inicio de la legislatura, y que modifica múltiples aspectos en materia de relaciones laborales.

En la *Tribuna de Federico Durán* de esta publicación se analizan las principales novedades de esta reforma.

La nueva Directiva de desplazamientos garantizará a los expatriados de más de doce meses la totalidad de las condiciones laborales

Los ministros de empleo de la Unión Europea han llegado a un acuerdo en materia de desplazados que ha cristalizado en una propuesta para modificar la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

Como principal novedad, la propuesta prevé que cuando la duración de un desplazamiento sea superior a doce meses, se deberán garantizar a los desplazados todas las condiciones laborales en el Estado donde se efectúe el trabajo, establecidas por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, y por convenios colectivos o laudos arbitrales de aplicación general.

En el siguiente [enlace](#) se encuentra el texto de la propuesta.



Los planes de pensiones se podrán rescatar a los diez años

El Ministerio de Economía ha puesto en audiencia pública un proyecto de real decreto por el que se propone la modificación del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones que, entre otras cuestiones, reducirá las comisiones pagadas por los clientes y permitirá rescatar las aportaciones en el plazo de diez años.

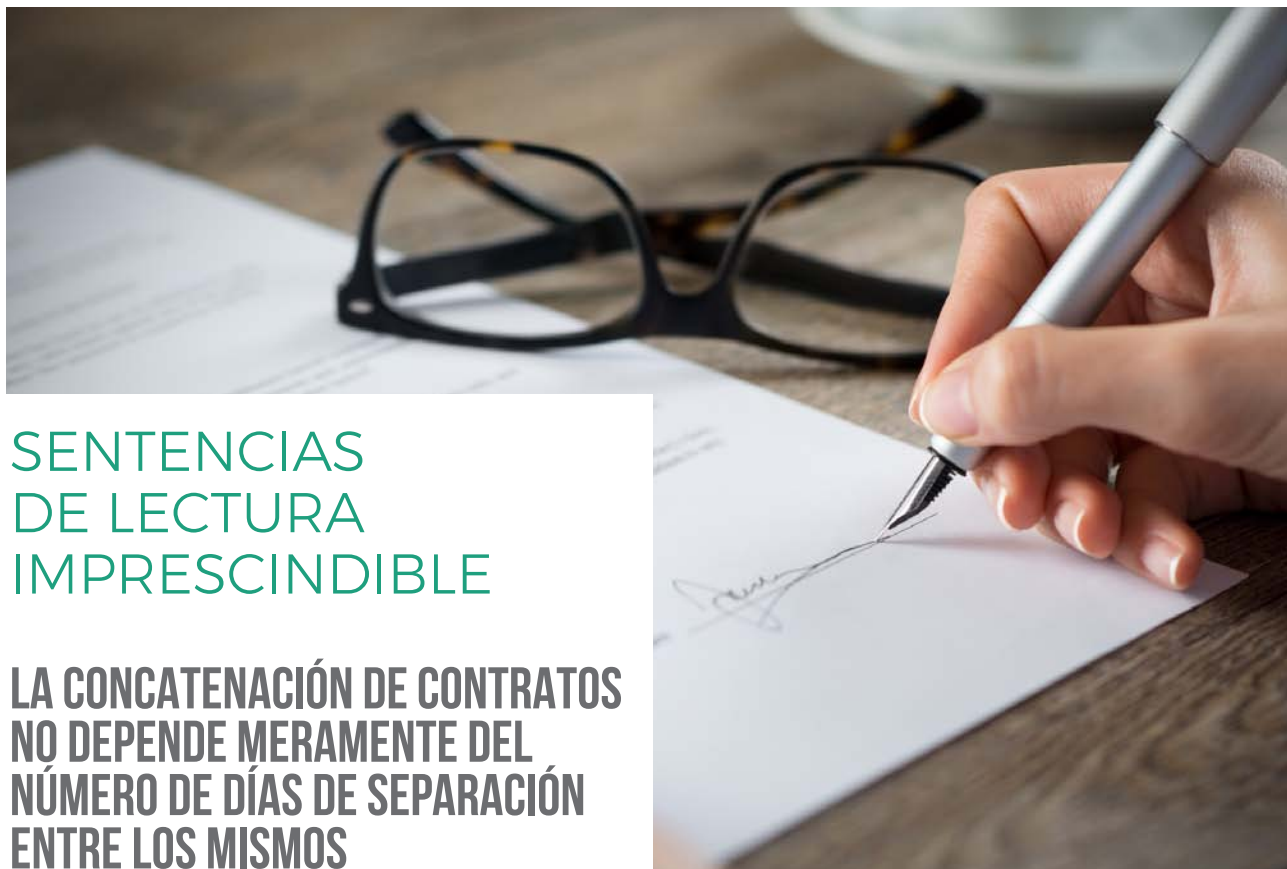
El Parlamento Europeo impulsa la protección de los *whistleblowers*

El Parlamento Europeo ha emitido en fecha 24 de octubre de 2017 una resolución para la protección de la figura de los *whistleblowers*, aquellas personas que conocen actuaciones fraudulentas o sospechosas de constituir delitos dentro de la empresa u organismo público en el que trabajan y deciden denunciarlos.

Los eurodiputados han solicitado a la Comisión Europea que para finales de este año proponga reglas que garanticen la protección de estas personas en toda la Unión Europea que cristalice en una propuesta legislativa. Asimismo, se insta a los países miembros a que desarrollen medidas que contribuyan a dicha labor, como mecanismos de denuncia, protección contra represalias, asistencia financiera y legal o apoyo psicológico.

En el siguiente [enlace](#) se encuentra el texto de la nota de prensa del Parlamento Europeo.

NOVEDADES



SENTENCIAS DE LECTURA IMPRESCINDIBLE

12

LA CONCATENACIÓN DE CONTRATOS NO DEPENDE MERAMENTE DEL NÚMERO DE DÍAS DE SEPARACIÓN ENTRE LOS MISMOS

Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de septiembre de 2017

El Tribunal Supremo revoca una Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia que consideraba que se habría producido una ruptura del nexo contractual simplemente por haber transcurrido, entre dos de las contrataciones, un periodo de tres meses y medio.

Destaca que la unidad del vínculo no es una cuestión meramente aritmética, sino que ha de tenerse en cuenta el tiempo total transcurrido desde el momento en que se pretende fijar el inicio del cómputo, el volumen de actividad desarrollado dentro del mismo, el número y duración de los cortes, la identidad de la actividad productiva, la existencia de anomalías contractuales, el tenor del convenio colectivo y, en general, cualquier otro factor que se considere relevante a estos efectos. Así, en tanto en el presente caso la trabajadora prestó servicios durante doce años con contratos temporales, haciendo funciones similares y en las mismas condiciones, debe entenderse que el vínculo se ha mantenido inalterado, a pesar de la interrupción de tres meses y medio que se produjo.

- **Sentencia**

- LABORAL

INDEMNIZACIÓN DE 20 DÍAS DE SALARIO, TAMBIÉN EN LOS CONTRATOS DE RELEVO

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Vitoria, de 10 de octubre de 2017

En la línea de lo dispuesto por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco tras las resoluciones comunitarias dictadas, el Juzgado de lo Social entiende que se ha introducido en nuestro ordenamiento un criterio interpretativo que equipara de forma general a los trabajadores fijos y a los temporales.

Considera que ello es extensible a un trabajador con contrato de relevo, de manera que su cese genera un derecho a percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio trabajado.

- **Sentencia**

EL TJUE CONSIDERA DISCRIMINATORIO EL CÁLCULO DIFERENCIADO DE LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO PARA LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 9 de noviembre de 2017

El Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona planteó una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en relación con la posible discriminación derivada del sistema de cálculo de prestaciones por desempleo a los trabajadores a tiempo parcial. El sistema prevé que en el caso de trabajo a tiempo parcial vertical (trabajo realizado únicamente durante determinados días de la semana), se excluyen los días no trabajados del cálculo de los días cotizados, con la consiguiente reducción del período de prestación por desempleo. Ante tal cuestión, el TJUE ha declarado que la disposición establecida en nuestro ordenamiento jurídico resulta discriminatoria en perjuicio de las mujeres ya que la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial vertical son mujeres que resultan perjudicadas por tal sistema de cálculo.

- **Sentencia**

EFICACIA DE LA PRESENTACIÓN DE PAPELETA DE CONCILIACIÓN POR DESPIDO EN LA OFICINA DE CORREOS

Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de septiembre de 2017

El Tribunal Supremo analiza la validez de la presentación de la papeleta de conciliación por despido en una oficina de correos y concluye que despliega los mismos efectos que si se hubiera hecho en un registro administrativo, en especial respecto de la suspensión del plazo de caducidad para ejercitar la acción judicial.

- **Sentencia**

NORMAS DE INTERÉS

NOVEDADES LABORALES DE LA LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO

La nueva Ley de Contratos del Sector Público contiene algunas novedades con implicaciones en el ámbito laboral. Entre las mismas destaca la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al convenio colectivo sectorial aplicable, la entrega de información relativa a los trabajadores cuando exista para el adjudicatario la obligación de subrogarse en los mismos (para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida) o la obligación de incluir en el pliego de cláusulas administrativas la exigencia de que el contratista responda de los salarios impagados a los trabajadores afectados por la subrogación y de las cotizaciones devengadas.

Asimismo, se prohíbe la contratación con las entidades que forman parte del sector público a aquellas empresas de más de 250 trabajadores que incumplan la obligación de contar con un plan de igualdad. Para acreditar el cumplimiento de esta obligación, así como de la cuota de reserva de puestos de trabajo del 2% para personas con discapacidad, será necesario presentar la declaración responsable establecida al efecto.

- **B.O.E.**
- **Alerta**

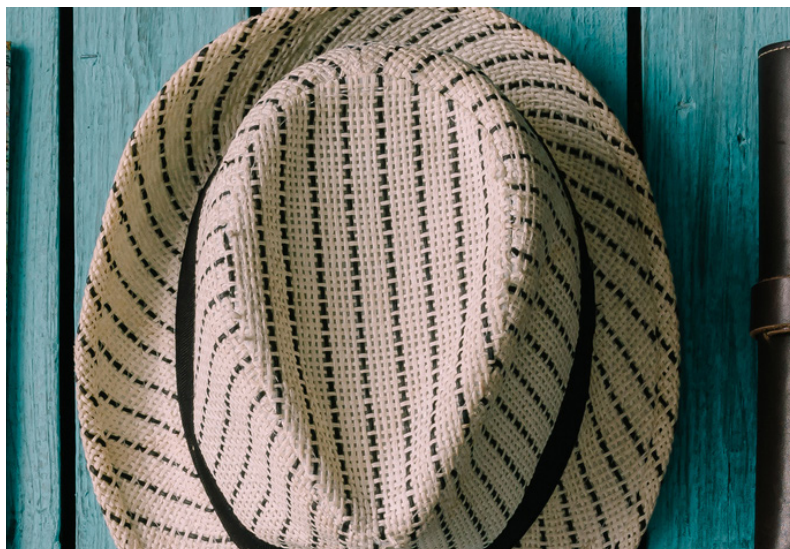
PERMISOS PARA LAS ELECCIONES AUTONÓMICAS DE CATALUÑA

El Real Decreto 953/2017, por el que se dictan normas complementarias para la realización de las elecciones al Parlamento de Cataluña 2017, establece que las empresas, en aquellas localidades en que el 21 de diciembre no sea festivo, deberán otorgar un permiso retribuido y no recuperable de hasta cuatro horas dentro de la jornada laboral para poder ejercer el derecho al voto.

Los trabajadores miembros de mesa electoral o interventores y que tengan obligación de trabajar ese día también tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido y no recuperable durante la jornada completa, así como a un permiso retribuido durante las cinco primeras horas de la jornada laboral del día inmediatamente posterior. Si disfrutaran de descanso ese día tendrán derecho a un permiso retribuido las cinco primeras horas durante la jornada siguiente.

Los apoderados que no disfruten de descanso el día de la votación tendrán derecho a un permiso retribuido durante este día.

- **B.O.E.**



LA JUSTICIA EUROPEA EXAMINA LA POSIBILIDAD DE COMPENSAR LAS VACACIONES TRAS UNA DECLARACIÓN DE LABORALIDAD

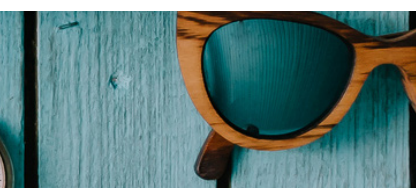
GRACIA MATEOS

Asunto C-214/16. El Sr. King empezó a trabajar para The Sash Window Workshop Ltd. (en adelante, SWWL) el 1 de junio de 1999. Suscribió un contrato por cuenta propia únicamente a comisión, retribuyéndosele mediante comisiones asociadas a las ventas que realizaba, y sin prever el derecho a vacaciones anuales retribuidas.

En 2008, SWWL ofreció al Sr. King un contrato de trabajo que sí contempla el derecho a vacaciones anuales retribuidas, si bien este prefirió seguir prestando servicios por cuenta propia.

SWWL comunicó al Sr. King la finalización de su prestación de servicios al cumplir 65 años y tras iniciar un procedimiento ante un tribunal de lo social del Reino Unido, se le reconoció la condición de «trabajador» a los efectos del Reglamento sobre el tiempo de trabajo del Reino Unido, por el que se adapta el derecho nacional a la Directiva 2003/88, y se declaró que su extinción contractual debía calificarse como un despido discriminatorio por razón de la edad. Asimismo se estimó su pretensión de retribución del período de vacaciones. En concreto, se reconoció su derecho a que le fueran liquidadas las vacaciones retribuidas a las que el Sr. King tenía derecho mientras trabajaba para SWWL (al ostentar realmente la condición de trabajador) y que nunca llegó a disfrutar (por no haberlo permitido el empresario).

SWWL recurrió el pronunciamiento en materia de vacaciones ante el tribunal británico, siendo estimado su recurso, y el Sr. King presentó recurso ante la Corte de Apelación contra dicha sentencia.



En este escenario, la Corte de Apelación ha planteado al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), entre otras, la siguiente cuestión prejudicial: si un trabajador no disfruta de la totalidad o de parte de las vacaciones anuales porque el empresario se negaba a retribuir las, ¿puede el trabajador alegar que se le ha impedido ejercer su derecho a disfrutar de las vacaciones retribuidas, y aplazar por tanto dicho derecho hasta el momento en que tenga la oportunidad de ejercerlo?

El 8 de junio de 2017 el abogado general del TJUE presentó sus conclusiones respecto a las cuestiones planteadas, recordando en primer lugar que, de conformidad con el derecho de la Unión Europea, los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, no pudiendo ser sustituido por una compensación financiera salvo en caso de conclusión de la relación laboral (para permitir que el trabajador descanse y que disponga de un período de ocio y esparcimiento) y sin perjuicio de que los Estados miembros tengan la posibilidad de establecer limitaciones a ese derecho (por ejemplo, que las vacaciones caduquen al cabo de un año para que evitar que pierdan su finalidad).

En segundo lugar, el abogado general concluye que el derecho a vacaciones entraña que los empresarios tienen la obligación de poner a disposición de los trabajadores los mecanismos adecuados para ejercer ese derecho y que, cualquier normativa de un Estado miembro que permita a los empresarios eludir el establecimiento de ese mecanismo adecuado (de



El abogado general concluye que el derecho a vacaciones entraña que los empresarios tienen la obligación de poner a disposición de los trabajadores los mecanismos adecuados para ejercitar ese derecho

modo que sean los trabajadores los que deban solicitar la creación de ese mecanismo por vía judicial o cualquier otro tipo de acción), excede de la discrecionalidad reconocida a los Estados miembros para aplicar el derecho a vacaciones anuales.

De esta forma, en relación con la cuestión prejudicial planteada, concluye que si el trabajador (en este caso el Sr. King) no disfrutó de la totalidad de las vacaciones anuales a las que tenía derecho porque el empresario se negaba a retribuir las (como le sucedió a dicho trabajador al menos hasta el año 2008), este puede aplazar dicho derecho hasta el momento en que tenga la oportunidad de ejercerlo.

Si bien el Tribunal de Justicia Europeo no ha fallado aún en relación con este caso, de ser asumidas las conclusiones del abogado general, y sin perjuicio de las diferencias entre la normativa inglesa y la española, ello podría abrir una posible vía de reclamación por parte de los denominados “falsos autónomos” que, habiendo extinguido su contrato, insten el reconocimiento de laboralidad, y reclamen, asimismo, su derecho a todas las vacaciones no disfrutadas.



Chambers&Partners:
Band 1



The Legal 500:
Band 1

Which Lawyer?:
Leading Firm in Labor
and Employment Benefits

Más información
Departamento Laboral
de Garrigues

GARRIGUES

Esta publicación contiene información de carácter general,
sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico.
© J&A Garrigues, S.L.P., quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación,
reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra,
sin autorización escrita de J&A Garrigues, S.L.P.