

SUMARIO

1. *FORMAS DE COMUNICACIÓN ENTRE EMPRESAS Y TRABAJADORES.*
2. *COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN POR JUBILACIÓN CON OTRAS ACTIVIDADES REMUNERADAS.*
3. *JURISPRUDENCIA SOCIAL.*
 - Derecho al disfrute de las vacaciones tras una baja médica.*
 - Extinción contractual por falta de pago de salarios.*
4. *CONVENIOS COLECTIVOS.*

1. FORMAS DE COMUNICACIÓN ENTRE EMPRESAS Y TRABAJADORES.

Las actuales tecnologías de la información permiten a las empresas llevar a cabo una comunicación más directa y rápida con sus trabajadores. De todas formas, no se pueden obviar los requisitos legalmente existentes en la normativa laboral ni las limitaciones establecidas por la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal.

A continuación, comentamos dos de los supuestos más habituales de comunicación con los trabajadores.

Entrega de los recibos oficiales de salarios

En la actualidad, cada vez más empresas, se están planteando utilizar un portal web para, con el consentimiento previo de los trabajadores, colgar en el mismo sus nóminas.

El recibo oficial de salarios, que se refiere a meses naturales, es el medio normal de probar el pago de los mismos pero no el único, ya que puede acreditarse por cualquiera de los medios de prueba admitidos en derecho. En los supuestos de abono en moneda de curso legal o mediante cheque o talón, debe ser firmado por el trabajador. Cuando el abono se realice mediante transferencia bancaria el empresario entrega al trabajador un duplicado del recibo sin recabar su firma, que se entiende sustituida por el comprobante de abono expedido por la entidad bancaria.

El artículo 6.2 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, considera una infracción leve por parte de la empresa no entregar puntualmente al trabajador el recibo de salarios o no utilizar el modelo de recibo de salarios adecuado.

La conclusión que se podría obtener, interpretando literalmente el artículo anterior, es que el trabajador tiene derecho a la entrega física de su recibo de salarios, no considerándose como tal la puesta a su disposición que se realiza a través de un portal web.

Sin embargo, es factible llevar a cabo una combinación de ambas modalidades respetando siempre los derechos que amparan al trabajador. En este sentido, la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal ampara al trabajador si éste decide solicitar que sus datos no se incluyan en el fichero automatizado que se utiliza para alimentar el sistema telemático, máxime cuando existe un procedimiento de entrega física del recibo de salario que no se puede reemplazar o sustituir por el mismo.

Comunicación de un despido a un trabajador

El artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, establece que para que un despido sea real, efectivo y procedente, debe ser comunicado por escrito al trabajador, mediante la carta de despido. La forma escrita es imprescindible ya que garantiza la defensa del trabajador.

En esta carta se deberán indicar los hechos que motivan el despido y la fecha de efectos. Si carece de los requisitos formales el despido puede ser calificado como improcedente.

Para poder llevar a cabo el despido, es imprescindible que la empresa pueda demostrar la notificación del mismo. Habitualmente, la fecha de efectos del despido coincide con su la fecha de notificación ya que esta última es la que inicia el cómputo de los 20 días hábiles de caducidad para reclamar el despido.

En los supuestos en que la notificación de la carta de despido ha sido obstaculizada por el trabajador, negándose a recepcionarla, éste debe asumir las consecuencias de sus actos y la misma debe entenderse notificada. En este sentido, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 5 de julio de 2002, expresa que la carta de despido surte plenos efectos si el trabajador tuvo o debió tener conocimiento de la misma y obstaculizó su recepción, se negó a recibirla o, en general, no puso la diligencia apropiada para conocerla o actuó con pasividad para beneficiarse de no conocerla. En el caso concreto tratado en esta sentencia, se considera acreditado que el actor tuvo conocimiento del contenido de la carta de despido rehusada, que se intentó notificar por conducto notarial y en su domicilio.

Sobre este mismo aspecto, una sentencia, del pasado 12 de junio, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, indica que la obligación que tiene la empresa de acreditar la notificación realizada de una carta de despido disciplinario, no puede suponer dar cobijo a actitudes contrarias a la buena fe contractual, de modo que, aunque la notificación resulte defectuosa, si ello obedece a una actitud obstructiva del trabajador o a un incumplimiento de sus deberes de buena fe contractual, a la empresa le bastaría con acreditar el despliegue de la diligencia suficiente en el intento de notificación al trabajador, sin imponerle la obligación de acreditar una efectiva recepción.

En el caso concreto analizado en esta sentencia, la Sala entiende que es la empresa la que no ha cumplido con las obligaciones derivadas de la buena fe contractual, ya que siendo infructuosa la notificación a través de burofax en el domicilio especificado en el contrato de trabajo, y a sabiendas de que la trabajadora había cambiado de domicilio, abandonó toda tentativa de nueva notificación y eludió toda posibilidad de subsanación del defecto, determinando que la trabajadora no conociera ni el hecho del despido ni, hasta el acto del juicio oral, el contenido de la carta, lo cual la situó en clara indefensión en orden a los hechos imputados en la carta de despido .

2. COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN POR JUBILACIÓN CON OTRAS ACTIVIDADES REMUNERADAS.

La pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, es incompatible, entre otros supuestos, con la realización por parte del beneficiario de trabajos por cuenta propia o ajena, que conlleven su incorporación a algún régimen de la Seguridad Social. Sólo es admisible compatibilizar estas dos situaciones en los supuestos de jubilación parcial o flexible.

En el supuesto de trabajadores por cuenta propia, si bien se reconoce la posibilidad de que éstos accedan a la jubilación parcial, en la práctica no es posible al no haber sido desarrollada reglamentariamente esta materia. En los supuestos en los que el solicitante de la jubilación parcial, ha estado incluido en el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS) y en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) a lo largo de su vida laboral, el Tribunal Supremo, mediante sentencia del 20 de enero de 2009, ha señalado que es la última actividad laboral la que debe definir si nos encontramos ante un trabajador por cuenta propia o por cuenta ajena.

Otro tema de especial complejidad, es la compatibilidad entre la percepción de una pensión de jubilación de la Seguridad Social y la percepción de dietas como miembro del Consejo de Administración de una sociedad. Ante esta situación, debe recordarse que las dietas por asistencia a los consejos son retribuciones dinerarias. Por tanto, en función de su cuantía, la percepción de las mismas podría generar la suspensión del pago de la prestación por jubilación.

Sobre esta cuestión, es importante tener en cuenta que los consejeros que no poseen el control efectivo de la sociedad se asimilan a trabajadores por cuenta ajena. En estos supuestos, si el pensionista únicamente realiza los cometidos inherentes al cargo societario, teniendo delegadas sus funciones directivas en otro miembro del consejo, quedaría fuera del ámbito de la Seguridad Social. Por el contrario, si posee el control efectivo de la misma, quedaría encuadrado en el RETA.

Por último, analizamos la posibilidad de que pueda ser compatible y pueda simultanearse el cobro de la prestación contributiva de jubilación con la actividad por cuenta propia desarrollada por un profesional, supuesto que únicamente es posible si el ejercicio de esta actividad económica no implica su inclusión en el RETA.

Lo establecido en el párrafo anterior es posible para todos aquellos profesionales que hubiesen iniciado esta actividad por cuenta propia, y pudiesen acreditarlo, antes del día 10 de noviembre de 1995; incluso aunque después se hubiese interrumpido.

El RETA viene regulado por el Decreto 2530/1970 y determina, entre otros extremos, quienes deben incorporarse al mismo. Su redacción inicial, y en lo que nos concierne, fue modificada por el artículo 33 de la Ley 50/1998, de 30 de noviembre, que estableció: “Quedarán exentos de la obligación de alta prevista en el primer párrafo del apartado anterior (alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos) los profesionales colegiados que hubieran iniciado su actividad con anterioridad al 10 de noviembre de 1995, cuyos Colegios Profesionales no tuvieran establecida en tal fecha una Mutualidad de las amparadas en el apartado 2 del art. 1 del citado Reglamento de Entidades de Previsión

Social, y que no hubieran sido incluidos antes de la citada fecha en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos”.

Para que sea compatible la prestación de jubilación de la Seguridad Social con la realización de actividades profesionales por cuenta propia:

- a) El profesional colegiado debió haber iniciado su actividad profesional antes del día 10 de noviembre de 1995.
- b) Para acreditar la fecha del comienzo de la actividad por cuenta propia no es suficiente con la fecha de colegiación, sino que es necesario que el colegiado pueda justificar el haber estado dado de alta en la antigua Licencia Fiscal, en el Impuesto sobre Actividades Económicas o mediante cualquier otra documentación fiscal presentada o emanada de la Administración que acredite tal realidad y fecha.
- c) No es necesario haber estado ininterrumpidamente de alta en esa actividad profesional hasta la fecha de jubilación.

3. JURISPRUDENCIA SOCIAL.

Derecho al disfrute de las vacaciones tras una baja médica.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), mediante sentencia del 10 de septiembre de 2009, ha resuelto una petición de decisión prejudicial del Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid, respecto a la interpretación del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE.

Recordemos que el artículo de esta directiva dice lo siguiente:

”Vacaciones anuales

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.”

El órgano judicial remitente pregunta, en esencia, si este apartado debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones nacionales o convenios colectivos que establezcan que un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal durante el período de vacaciones anuales fijado en el calendario de vacaciones de la empresa en la que está contratado no tiene derecho, una vez dado de alta médica, a disfrutar sus vacaciones anuales en un período distinto del fijado inicialmente, en su caso fuera del período de referencia de que se trate.

El TJUE, interpreta que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 no admite excepciones y que, por tanto, todos los trabajadores disponen de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas. Este derecho a vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social comunitario de especial importancia, cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos en la misma.

Este tribunal, en anterior pronunciamientos, ya ha declarado que el artículo en cuestión no se opone, en principio, a que una normativa nacional que establezca modalidades de ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas reconocido expresamente por esta Directiva prevea incluso la pérdida de tal derecho al término de un período de referencia, siempre y cuando el trabajador que pierda su derecho a vacaciones anuales retribuidas haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar el derecho que le atribuye dicha Directiva.

Añade el tribunal que la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas consiste en permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento. Tal finalidad difiere de la correspondiente al derecho a causar baja por enfermedad. Este último derecho se reconoce a los trabajadores con el fin de que puedan recuperarse de una enfermedad.

Por todo lo expuesto, el TJUE entiende que un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal durante un período de vacaciones anuales fijado previamente tiene derecho, a petición suya y al objeto de poder disfrutar efectivamente sus vacaciones anuales, a tomarlas en fecha distinta a la de la incapacidad temporal. La fijación de este nuevo período de vacaciones anuales, cuya duración equivaldrá al tiempo en que hayan coincidido el período de vacaciones anuales fijado inicialmente y la incapacidad temporal, está sometida a las disposiciones y procedimientos de Derecho nacional aplicables a la fijación de las vacaciones de los trabajadores, teniendo en cuenta los diversos intereses concurrentes y, en particular, las razones imperiosas que se derivan de los intereses de la empresa.

En el supuesto de que tales intereses se opongan a que se acepte la solicitud del trabajador relativa al nuevo período de vacaciones anuales, el empresario está obligado a asignar al trabajador otro período de vacaciones anuales que éste proponga y que sea compatible con dichos intereses, sin excluir a priori que ese período pueda quedar fuera del período de referencia de las vacaciones anuales en cuestión.

Habida cuenta de todo lo expuesto, se responde a la cuestión planteada indicando que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones nacionales o convenios colectivos que establezcan que un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal durante el período de vacaciones anuales fijado en el calendario de vacaciones de la empresa en la que está contratado no tiene derecho, una vez dado de alta médica, a disfrutar sus vacaciones anuales en un período distinto del fijado inicialmente, en su caso fuera del período de referencia de que se trate.

Extinción contractual por falta de pago de salarios.

La Sala 4ª del Tribunal Supremo, en sentencia del 10 de junio de 2009, desestima el recurso de casación de doctrina interpuesto por la empresa demandada contra sentencia que declaró extinguido el contrato de trabajo a instancia de la trabajadora demandante.

En la resolución de la cuestión de fondo ha de partirse de una premisa, y es la de que la falta de pago del salario o los retrasos continuados en su abono autorizan la extinción causal del contrato por aplicación del art. 50.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, aún sin mediar culpabilidad empresarial.

Como esta Sala ha señalado con reiteración, salvo precedentes temporalmente lejanos en que se ha exigido un incumplimiento grave y culpable (STS 03/11/86 y 04/12/86) o en que más matizadamente se ha requerido que el retraso sea grave y culpable, continuado y persistente (STS 20/01/87), este Tribunal entiende que el requisito de la gravedad del comportamiento es el que modela en cada caso la concurrencia del incumplimiento empresarial, y la culpabilidad no solamente no es requisito para generarlo, sino que incluso es indiferente que el impago o retraso continuado del salario venga determinado por la mala situación económica de la empresa.

Por todo lo expuesto, para que prospere la causa resolutoria basada en “la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado”, es necesaria -exclusivamente- la concurrencia del requisito de gravedad en el incumplimiento empresarial, y a los efectos de determinar tal gravedad debe valorarse tan sólo si el retraso o impago es grave o trascendente en relación con la obligación de pago puntual del salario, partiendo de un criterio objetivo (independiente de la culpabilidad de la empresa), temporal (continuado y persistente en el tiempo) y cuantitativo (montante de lo adeudado), por lo que concurre tal gravedad cuando el impago de los salarios no es un mero retraso esporádico, sino un comportamiento persistente, de manera que la gravedad del incumplimiento se manifiesta mediante una conducta continuada del deber de abonar los salarios debidos.

Con respecto a la cuestión fundamental que en el recurso se plantea, que no es otra que si la falta de reclamación de la trabajadora durante un cierto periodo de tiempo debilita -por su transcurso- la acción extintiva, el Alto Tribunal, entiende que esta inacción no comporta la aceptación de la situación, como pretende la recurrente, pues de lo contrario se estaría introduciendo en el ejercicio de la acción un requisito inexistente en la ley cual es el intento previo del trabajador dirigido a que el empresario cumpla con una obligación que le impone el Estatuto de los Trabajadores.

Añade la sentencia, que esta pretensión comportaría inseguridad para el trabajador pues se vería en la situación de esperar a que el retraso en el pago sea de la suficiente gravedad por su reiteración como para justificar la resolución del contrato, pero sin llegar a un punto tal en el que la falta de reclamación frente a la desatención obligacional por el empresario pueda valorarse como incumplimiento consentido.

4. CONVENIOS COLECTIVOS.

Convenios Colectivos Interprovinciales publicados entre el 15 de agosto de 2009 y el 15 de septiembre de 2009.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Madera.	RS BOE	18/08/2009
Aparcamientos y Garajes.	CC BOE	31/08/2009
Industrias Cárnicas.	RS BOE	31/08/2009
Empresas de Trabajo Temporal.	RS BOE	2/09/2009
Sector de la Pesca y Acuicultura.	AC BOE	2/09/2009
Administraciones de Loterías.	CC BOE	5/09/2009
Servicios de Asistencia en Tierra, en Aeropuertos (Handling).	RS BOE	5/09/2009

Convenio Colectivos de ámbito Provincial y Autonómico publicados entre el 15 de agosto de 2009 y el 15 de septiembre de 2009.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Albacete	Industrias de Panadería.	CE	BOP 24/08/2009
	Oficinas y Despachos.	CC	BOP 26/08/2009
Alicante	Relleno y Aderezo de Aceitunas.	CC	BOP 20/08/2009
	Hostelería.	CC	BOP 2/09/2009
Badajoz	Hostelería.	SE	DOE 7/09/2009
Barcelona	Empresas de Autotaxis y de Alquiler de Vehículos con Conductor.	CE	DOGC 21/08/2009
	Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución y Depuración de Aguas.	AC	DOGC 27/08/2009
	Industria de Panadería.	RS	DOGC 28/08/2009
Bizkaia	Estaciones de Servicio.	CC	BOP 8/09/2009
Burgos	Agencias de Transportes de Cargas Fraccionadas.	RS	BOP 24/08/2009
	Industria de Hostelería.	RS	BOP 28/08/2009
Castellón	Industrias Vinícolas y Licoreras	CC	BOP 15/08/2009
Castilla y León	Personal Laboral Docente e Investigador de las Universidades Públicas. Hospitalización y asistencia privada de la provincia de Burgos, para el mismo colectivo del sector de sanidad privada de las provincias de Ávila, Salamanca, Segovia, Soria y Zamora.	AC	BOCyL 1/09/2009
Cataluña	Atención Domiciliaria.	RS	DOGC 27/08/2009
	Centros de Desarrollo infantil y Atención precoz.	RS	DOGC 27/08/2009
	Centros de Desarrollo infantil y Atención precoz.	RS	DOGC 3/09/2009
Córdoba	Transportes de Mercancías por Carretera.	CC	BOP 1/09/2009
Girona	Almacenaje, Conservación, Manipulación y Venta de frutas y Verduras de las Comarcas.	RS	DOGC 8/09/2009
Guadalajara	Industrias Agropecuarias.	CC	BOP 2/09/2009
Illes Balears	Comercio.	CC	BOIB 22/08/2009
	Derivados del Cemento.	RS	BOIB 27/08/2009
	Exhibición Cinematográfica.	RS	BOIB 27/08/2009
Lleida	Tracción Mecánica de Mercancías.	RS	DOGC 26/08/2009
	Recolección, Almacenamiento, Manipulación y Venta de frutas y Verduras.	RS	DOGC 28/08/2009
Madrid	Transporte de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Temporales y Regulares de Uso Especial.	CC	BOCM 19/08/2009
Málaga	Fábricas de Aceite de Oliva, Extractoras de Orujo y Aderezo y Exportación de Aceitunas.	CC	BOP 21/08/2009
	Clínicas y Sanatorios Privados.	RS	BOP 24/08/2009

	Industria de la Madera.	CC	BOP	25/08/2009
	Comercio en General.	RS	BOP	1/09/2009
	Hostelería.	RS	BOP	2/09/2009
Murcia	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BORM	9/09/2009
	Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de las Universidades Públicas.	CC	BORM	9/09/2009
	Industrias Vinícolas y Alcohólicas.	CC	BORM	10/09/2009
	Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuario.	CC	BORM	10/09/2009
Navarra	Limpieza de Edificios y Locales.	AC	BON	7/09/2009
Ourense	Fabricantes de Muebles, Carpintería, Tapicería y Ebanistería.	CC	BOP	15/09/2009
País Vasco	Empresas Concesionarias del Servicio de Limpieza de Osakidetza.	RS	BOPV	3/09/2009
Palencia	Comercio en General.	AC	BOP	17/08/2009
	Hostelería.	AC	BOP	3/09/2009
Pontevedra	Almacenistas de Madera.	AC	BOP	10/09/2009
	Almacenistas de Madera.	CC	BOP	10/09/2009
	Carpintería de Ribera.	RS	BOP	10/09/2009
Santa Cruz de Tenerife	Construcción.	RS	BOP	12/08/2009
Segovia	Transporte de Viajeros por Carretera (interurbanos, regulares y discrecionales).	CC	BOP	24/08/2009
Tarragona	Industrias de la Madera.	RS	DOGC	25/08/2009
	Industrias Vinícolas.	RS	DOGC	25/08/2009
	Industrias del Aceite y sus Derivados.	CC	DOGC	8/09/2009
Teruel	Hostelería.	CC	BOP	8/09/2009
Valencia	Almacenistas de Chapas y Tableros.	RS	BOP	18/08/2009
	Almacenistas e Importadores de Madera.	RS	BOP	18/08/2009
	Carpintería de Taller, Mecánica, de Obra, Parquet y Entarimados, Modelistas, Persianas, Poleas y Puertas Viejas.	RS	BOP	18/08/2009
	Comercio del Mueble.	RS	BOP	18/08/2009
	Ebanistería, Muebles Curvados y Similares.	RS	BOP	18/08/2009
	Industria del Metal.	AC	BOP	18/08/2009
	Industrias de Chapas y Tableros.	RS	BOP	18/08/2009
	Juego de Bingo.	AC	BOP	18/08/2009
	Juguetería y Actividades Varias de la Madera.	RS	BOP	18/08/2009
	Serrerías y Fábricas de Envases de Madera.	RS	BOP	18/08/2009
	Autoescuelas.	CC	BOP	26/08/2009
	Comercio del Mueble.	AC	BOP	26/08/2009
	Industrias de Chapas y Tableros.	RS	BOP	9/09/2009
Valladolid	Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología de la provincia de Valladolid, para el mismo colectivo del sector de clínicas dentales de las provincias de	EX	BOCyL	27/08/2009

Ávila, Segovia, Soria y Zamora.				
Zamora	Distribuidores de Gases Licuados.	CC	BOP	28/08/2009
Zaragoza	Madera.	RS	BOP	22/08/2009
	Almacenistas de Madera, Importadores de Madera, Chapas y Tableros.	RS	BOP	24/08/2009
	Forjados y Hormigones.	RS	BOP	24/08/2009
	Garajes, Aparcamientos, Estaciones de Lavado, Engrase y Autoestaciones.	CC	BOP	8/09/2009

AC: Acuerdo **CA: Calendario laboral** **CC: Convenio Colectivo** **CE: Corrección de errores**
DE: Denuncia **ED: Edicto** **EX: Extensión** **IM: Impugnación** **LA: Laudo**
NU: Nulidad **PA: Pacto** **RE: Resolución** **RS: Revisión salarial** **SE: Sentencia**