

# Derechos que puedes reclamar a la vuelta de vacaciones

Los tribunales han dado respuesta a cuestiones como poder trabajar para otra empresa en vacaciones, el cobro del 'bonus' en este período o la recuperación de los días de descanso en caso de caer enfermo.

Almudena Vigil. Madrid

El mes de septiembre es sinónimo de vuelta al trabajo tras las vacaciones estivales. Es momento para repasar qué ha dicho la jurisprudencia sobre lo que los empleados pueden o no hacer durante estos días de descanso y los derechos de los trabajadores que la empresa debe respetar.

## • ¿Pueden despedirte por haber trabajado para otra empresa en vacaciones?

Si bien la escasa jurisprudencia existente establecía que trabajar para otro empresario mientras se está de vacaciones era causa de devolución de las cantidades percibidas en concepto de vacaciones retribuidas (así se recogía, por ejemplo, en un fallo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de noviembre de 1993), una sentencia del Tribunal Constitucional (TC) de octubre de 2003 estableció que trabajar para otra empresa en el período de vacaciones no tiene por qué ser motivo de despido.

Las sentencias previas habían dado la razón a la empresa que alegó transgresión de la buena fe contractual para proceder al despido disciplinario. Sin embargo, el TC rechaza concebir las vacaciones como una obligación laboral del trabajador que vincula el derecho a este descanso con la fidelidad al empresario.

Concretamente, el TC señalaba que "la concepción del período anual de vacaciones como tiempo cuyo sentido único o principal es la reposición de energías para la reanudación de la prestación laboral supone reducir la persona del trabajador a un mero factor de producción y negar, en la misma medida, su libertad, durante ese período, para desplegar la propia personalidad del modo que estima más conveniente". Añadía que esta concepción, "según la cual el tiempo libre se considera tiempo vinculado y la persona se devalúa a mera fuerza de trabajo", resulta incompatible



Un empleado puede pedir el cobro de incentivos aunque no haya trabajado durante las vacaciones.

con el artículo 10.1 de la Constitución sobre la dignidad de la persona y el libre desarrollo de su personalidad.

## • ¿Qué pasa si se ha sufrido un accidente o baja laboral?

Si durante las vacaciones, el trabajador sufre un accidente o se enferma tiene derecho a recuperar, con posterioridad, el tiempo de sus vacaciones que estuvo de baja. Así lo estableció una importante sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (UE) de junio de 2012, después de que el Tribunal Supremo español elevara ante dicho órgano una cuestión prejudicial al respecto.

Concretamente, el tribunal europeo señalaba que "el trabajador tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas coincidentes con un período de baja por enfermedad en un período posterior, con independencia del momento en que haya sobrenido esa incapacidad laboral". La sentencia hacía hincapié en que las vacaciones son un principio de derecho social de la UE de especial importancia, que no tiene ex-

## Trabajar para otra empresa durante las vacaciones no tiene por qué ser motivo de despido

### La Justicia ha reconocido el derecho al cobro de incentivos también en vacaciones

cepciones y que forma parte de la carta de los Derechos Fundamentales.

## • ¿Se puede reclamar el cobro del 'bonus' en el mes de vacaciones?

En los últimos años se han dictado varias sentencias en las que se reconoce el cobro de los incentivos o *bonus* también en período de vacaciones. El primero en establecerlo fue el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que en dos sentencias de mayo y junio de 2014 obligaba a las empresas a abonar el salario ligado a objetivos, incluso cuando el empleado no está trabajando por encontrarse de vaca-

biéndole requerido la compañía que realizara una labor concreta con un cliente. La ausencia del empleado supuso que se tuviera que contratar a otra persona para cumplir con esa tarea que el empleado había dejado de hacer.

En opinión del tribunal, tal actitud supuso "un incumplimiento grave y culpable", tipificado en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores como una falta de disciplina o desobediencia en el trabajo. La sentencia también entendía que se habría producido "una transgresión de la buena fe contractual y una quiebra en la confianza" entre el empleado y la empresa calificada como una "grave desobediencia y una deslealtad", ya que "un deber básico del trabajador es cumplir con las obligaciones concretas de su puesto, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, así como cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas".

## • ¿Te pueden despedir en vacaciones?

El mero hecho de despedir durante el período vacacional no es discutido en los tribunales, otra cosa es cómo se haga. La legislación laboral no establece ningún impedimento para que el empresario pueda notificar el despido de una forma válida, siendo el burofax un medio de comunicación que suele utilizarse en estos casos, precisamente para asegurar la recepción por parte del destinatario.

Si la notificación del despido es enviada durante las vacaciones, pero se refiere a una fecha posterior a su finalización, los efectos extintivos se producen en la fecha indicada en la comunicación. Si, por el contrario, la carta de despido indica una fecha en la que el empleado se encuentra aún de vacaciones, las consecuencias del despido (la extinción del contrato) surtirán efecto en el momento en que finalizan las vacaciones.

## TRIBUTOS

### Hacienda limita la compensación de bases negativas

Mercedes Serraller. Madrid

Hacienda restringe la compensación de bases imponibles negativas en el Impuesto sobre Sociedades. Así lo hace en una consulta vinculante de la Dirección General de Tributos (DGT), que clarifica los límites aplicables en el ejercicio 2015 para empresas que tributan bajo el régimen de consolidación fiscal.

El caso afecta a la entidad dominante de un grupo de consolidación fiscal con bases negativas pendientes de compensación. En 2014, su importe neto de la cifra de negocios fue superior a 20 millones de euros e inferior a 60 millones. La empresa plantea si al grupo fiscal le es de aplicación el importe mínimo de un millón de euros de bases imponibles negativas previsto en el artículo 26.1 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades en la declaración de 2015.

La Ley del Impuesto sobre Sociedades establece que las bases imponibles negativas del grupo fiscal podrán compensarse con sus bases positivas en los términos previstos para el régimen general. En concreto, el artículo 26.1 dicta que se podrán compensar con el límite del 70% de la base imponible previa y en todo caso, hasta el importe de un millón de euros.

No obstante, para el ejercicio 2015, esta limitación no es de aplicación y el límite que aplica es como el que afectaba a ejercicios iniciados antes de la reforma del Impuesto sobre Sociedades: del 25% o del 50% de la base imponible previa, en función de si el importe neto de la cifra de negocios en los 12 meses anteriores al inicio del ejercicio supera los 60 o los 20 millones de euros, respectivamente.

En este sentido, Tributos concluye que en la medida en que el importe neto de la cifra de negocios del grupo fiscal ha sido superior a 20 millones e inferior a 60 y el volumen de operaciones ha superado los 6.010.121,04 euros, en el ejercicio 2015 podrá compensar las bases imponibles negativas del grupo fiscal con el límite del 50%.