

MAYO 2019

INCAPACIDAD PERMANENTE Y COMPATIBILIDAD CON EL TRABAJO POR CUENTA PROPIA.

Se trata del caso de un cocinero que le fue reconocida una pensión por incapacidad permanente absoluta (IPA). Posteriormente, siete años después, comenzó a trabajar como autónomo en una empresa informática seis horas diarias de lunes a viernes. Tras conocer esta situación, el INSS procede a retirarle la pensión por entender que son incompatibles, y tras varios recursos se llega hasta el Tribunal Supremo instancia donde se le reconoce la compatibilidad de programador con la IPA, por considerar que la nueva actividad no resulta perjudicial a su estado que dio origen a la incapacidad.

El alto tribunal considera que su nueva profesión no exige grandes esfuerzos: su trabajo es parcial, no requiere esfuerzo físico y trabaja sentado. Los magistrados señalan y, es lo reseñable de esta sentencia que, considerar incompatible ambas situaciones supondría un efecto desmotivador sobre la reinserción social y laboral de quien se encuentre en situación de incapacidad permanente.

(TS 20 marzo de 2019)

RECONOCIMIENTO MÉDICO OBLIGATORIO.

El asunto que se trata es que si los conductores del Parque Móvil del Estado, ante el principio de voluntariedad del reconocimiento médico, pueden ser obligados a realizarlo. Pues bien, la doctrina del Tribunal Constitucional considera que no se invade la intimidad de los trabajadores/as admitiendo su obligatoriedad cuando existe riesgo o peligro en la salud de los propios trabajadores o de terceros, o en actividades de especial peligrosidad.

El Tribunal Supremo entiende que, en este tipo de actividades, conductores públicos de pasajeros, la falta de la detección de enfermedades o patologías supondría un peligro para los propios trabajadores, para los pasajeros y para terceros en el caso de verse afectados por un accidente. Por este motivo el TS considera que la empresa puede imponer el reconocimiento médico obligatorio a los conductores.

(TS 21 de enero de 2019)

Unidos Ganamos Todos

• Federación de Servicios, Movilidad y Consumo, FeSMC-UGT Cantabria

C/ Rualasal, nº 8 4ª planta - 39001 – Santander, Cantabria – Tel.: 942 36 46 22 - 942 36 46 07 - Fax: 942 36 52 31

fesmc@cantabria.ugt.org

[Blog FeSMC-UGT Cantabria -www.fesmcutg.org](http://www.fesmcutg.org) - <http://cantabria.fesmcutg.org/> - <http://www.ugtcantabria.org/> - www.ugt.es

facebook.com/FeSMC.UGT - twitter.com/FeSMC_UGT

MAYO 2019

LIQUIDACIÓN DE LAS VACACIONES TRAS LA DECLARACIÓN DE UNA INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.

Un trabajador, tras un largo periodo de baja, finaliza el mismo con una declaración de incapacidad permanente total (IPT). Al no haber disfrutado sus vacaciones y ante la extinción de la relación laboral reclama la cuantía de las mismas, denegándose por parte de la empresa al considerar prescrita la demanda.

Recordar dos cuestiones fundamentales en este caso: que el disfrute de las vacaciones después de un periodo de IT, es un derecho y que, el derecho a la compensación económica de las vacaciones se produce cuando se extingue la relación laboral. Pues bien, el TS entiende que el primer día para el cómputo del plazo de prescripción se inicia en el momento de la finalización de la relación laboral y, no al final de cada año natural.

(TS 14 de marzo de 2019)

RETRIBUCIÓN DE LOS DÍAS DE VACACIONES

El derecho a las vacaciones viene recogido en el Estatuto de los Trabajadores en el art. 38 y contempla únicamente su carácter retribuido, sin concretar nada más al respecto. La contestación a esta cuestión se encuentra en el artículo 7.1 del **Convenio 132 de la OIT**, donde estipula como se realiza la retribución del trabajador durante el periodo de vacaciones: será "la normal o media", incluso incluyendo el importe en efectivo de la parte proporcional que se abone en especie, si existiese.

Así todo, los tribunales son los que han ido dando respuesta a la cuantía de la retribución durante las vacaciones. El Tribunal Supremo (TS) entiende que la retribución durante el disfrute de vacaciones debe incluir *todos los conceptos variables percibidos de forma habitual, incluyendo las comisiones, pluses e incentivos*. Lo que hace el alto tribunal es aplicar la doctrina consolidada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), interpretando de manera amplia y prácticamente sin restricciones los conceptos para el cálculo de la retribución durante las vacaciones, *exceptuando los supuestos que impliquen un doble pago o extraordinario* (ejemplo, horas extraordinarias).

En los convenios colectivos sería aconsejable establecer el cálculo a los efectos de evitar perjuicios a los trabajadores, todo ello debido a que las sentencias también recuerdan la facultad que tienen las partes en la negociación colectiva, pero se insiste que siempre se debe respetar como mínimo la retribución normal y media, que establece el referido Convenio 132 de la OIT, nunca por debajo.

Unidos Ganamos Todos