

EL TJUE RECONOCE EL DERECHO A LA INTERRUPCIÓN DE LAS VACACIONES ANUALES SI DE FORMA SOBREVENIDA SE CAE EN IT

El TJUE ha reconocido, en sentencia de 21-6-2012, Asunto C-78/11, que la IT sobrevenida durante el disfrute de las vacaciones anuales retribuidas permite su disfrute en un período distinto y por el tiempo coincidente. Se cierra el círculo referente a las distintas posibilidades que podían generarse en torno a las situaciones de IT y las vacaciones anuales retribuidas.

Con origen en un conflicto residenciado en España, entre la Asociación Nacional de Grandes Almacenes (ANGED) y las principales centrales sindicales, y que fue objeto de la célebre sentencia de la Audiencia Nacional que reconocía por primera vez el derecho al disfrute de las vacaciones anuales retribuidas íntegramente cuando concurría una situación como la descrita (SAN de 23-11-2009, 151/2009), se planteó la cuestión prejudicial por el Tribunal Supremo en fecha de 26-1-2011 (Auto 249/2009). A su vez, esta resolución goza del "privilegio" de protagonizar la primera vez en que el Tribunal Supremo dirige una cuestión prejudicial al TJUE, rompiendo la sensación transmitida durante muchos años de alejamiento o ajenidad respecto del ordenamiento comunitario.

Para esta declaración el TJUE no aporta argumentaciones novedosas sino que amparándose en jurisprudencia anterior (básicamente en las SSTJUE de 20-1-2009, Asuntos acumulados núms. C-350/06 y C-520/06 Schultz-Hoff; de 10-9-2009, Asunto C-277/08, Vicente Pereda; y de 24-1-2012, Asunto C-282/10, Maribel Domínguez) declara expresamente que "carece de pertinencia el momento en que sobreviene dicha incapacidad. Por consiguiente, 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 sobrevenido esa incapacidad laboral."

Si recordamos, pues, los pronunciamientos ya efectuados en anteriores sentencias del TJUE, se desprenden las siguientes afirmaciones:

1. El derecho a vacaciones anuales retribuidas es un principio del Derecho social comunitario de especial importancia (Asunto Schultz-Hoff, apartado 22).
2. El derecho a vacaciones anuales retribuidas no se extingue al finalizar el período de referencia fijado por el Derecho nacional en caso de que el trabajador haya estado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de referencia y no haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar este derecho (Asunto Schultz-Hoff, apartado 44).
3. La Directiva sólo permite sustituir el derecho al disfrute efectivo de vacaciones por una compensación económica cuando se produzca la extinción de la relación laboral (art. 7.2 Directiva 2003/88/CE).
4. La finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas consiste en permitir a los trabajadores el descanso y disponer de ocio y esparcimiento, mientras que el derecho a causar baja por enfermedad tiene como única finalidad permitirles la recuperación (Asunto Schultz-Hoff, apartado 25).
5. Si el período de vacaciones anuales ha sido fijado previamente, en caso de que el trabajador se encuentre en situación de IT durante el mismo, tiene derecho a la fijación de un nuevo período de vacaciones anuales (Asunto Vicente Pereda, apartado 25).
6. El artículo 7 de la Directiva se opone a las disposiciones nacionales o normas convencionales que establezcan que un trabajador que se encuentre en IT durante el período de vacaciones previamente asignado no tenga derecho, una vez dado de alta médica, a disfrutar sus vacaciones anuales en un período diferente y, en su caso, incluso fuera del período de referencia (Asunto Schultz-Hoff, apartados 49 y 52).

De esta forma, a las afirmaciones anteriormente señaladas, cabría añadir que "sería aleatorio y contrario a la finalidad del derecho a las vacaciones anuales retribuidas, (...) conceder ese derecho al trabajador únicamente a condición de que este último ya se encuentre en situación de incapacidad laboral cuando se inicie el período de vacaciones anuales retribuidas", como sucedía hasta ahora, pues "es pacífico 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."

Para concluir, sería bueno advertir:

por un lado, que se plantean ciertas dudas acerca de la situación jurídica en que se encontraría el trabajador a efectos del cómputo de los días de baja en un posible despido objetivo por faltas de asistencia y,

por otro, que ya el legislador, en febrero del presente año, y al albur del RD-Ley 3/2012, introdujo una modificación en el artículo 38 ET, referente a las vacaciones anuales, que con una redacción un tanto ambigua, todo hay que decirlo, contempló las dos posibilidades a que podría dar lugar el procedimiento ante el TJUE y que se encontraba pendiente de resolución en aquel momento, evitando de esta manera cualquier clase de conflicto normativo al respecto.

"3. (...)

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.”

EL TRABAJADOR TIENE DERECHO A RECUPERAR EN UN MOMENTO POSTERIOR LOS DÍAS DE VACACIONES COINCIDENTES CON UN PERIODO DE BAJA POR ENFERMEDAD (Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21-6-2012)

Centro de Estudios Financieros

Este derecho se concede con independencia del momento en que se produzca la incapacidad laboral temporal

La Directiva relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo reconoce a todos los trabajadores el derecho a vacaciones anuales.

En España, los períodos de vacaciones deben fijarse de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, conforme a lo que dispongan, en su caso, los convenios colectivos sobre la planificación anual de las vacaciones.

El Derecho español establece asimismo que cuando el período de vacaciones coincide con un período de incapacidad temporal derivada del embarazo, del parto o de la lactancia natural, el trabajador tiene derecho a disfrutar posteriormente de las vacaciones que se solapan con la incapacidad. En el caso de autos, el Convenio colectivo de Grandes Almacenes 2009-2010 contiene una disposición semejante. Sin embargo, la legislación española no regula los casos en que el período de vacaciones coincide con un período de incapacidad temporal derivada de una baja por enfermedad.

Varios sindicatos representantes de trabajadores han interpuesto ante los tribunales españoles demandas de procedimiento de conflicto colectivo con el fin de que se reconozca el derecho de los trabajadores sujetos al Convenio colectivo de Grandes Almacenes a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas incluso cuando éstas coincidan con períodos de bajas por incapacidad laboral temporal. Sin embargo, la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) se opone a esta posibilidad. Dicha asociación considera que los trabajadores que se encuentran en situación de incapacidad laboral temporal -antes del inicio de un período de vacaciones fijado previamente, o durante tal período de vacaciones- no tienen derecho a disfrutar de sus vacaciones en un momento posterior al término de la incapacidad temporal, salvo que se trate de las situaciones expresamente contempladas en la normativa nacional.

El Tribunal Supremo, ante quien ha llegado el asunto, pregunta al Tribunal de Justicia si la Directiva se opone a la normativa española según la cual un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral sobrevinida durante el período de vacaciones anuales retribuidas no tiene derecho a disfrutar posteriormente de las vacaciones anuales coincidentes con el período de incapacidad laboral temporal. En su sentencia dictada hoy, el Tribunal de Justicia responde afirmativamente a esta pregunta.

El Tribunal de Justicia recuerda a este respecto que, según reiterada jurisprudencia, el derecho a las vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión de especial importancia. Por su condición de principio del Derecho social de la Unión, el derecho a las vacaciones está expresamente reconocido por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Este derecho a las vacaciones anuales retribuidas no puede interpretarse de manera restrictiva.

Por otra parte, el Tribunal de Justicia destaca 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, que permite a los trabajadores recuperarse de una enfermedad que ha causado una incapacidad laboral.

Teniendo en cuenta la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas, el Tribunal de Justicia ya ha declarado en el pasado que un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral antes del inicio del período de vacaciones anuales retribuidas tiene derecho a disfrutar de éstas en fecha distinta a la coincidente con el período de baja por enfermedad.

En esta sentencia, el Tribunal de Justicia precisa que carece de pertinencia el momento en que sobreviene la incapacidad. Por consiguiente, **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 sobrevinido esa incapacidad laboral.**

En efecto, sería aleatorio y contrario a la finalidad del derecho a las vacaciones anuales retribuidas conceder ese derecho al trabajador únicamente a condición de que este último ya se encuentre en situación de incapacidad laboral cuando se inicie el período de vacaciones anuales retribuidas.

En este contexto, el Tribunal de Justicia recuerda que el nuevo período de vacaciones anuales (que se corresponde con la duración del solapamiento entre el período de vacaciones inicialmente fijado y la baja por enfermedad) del que el trabajador puede disfrutar una vez dado de alta médica, puede fijarse, en su caso, fuera del período de referencia de las vacaciones anuales en cuestión.