

El TJUE reconoce el derecho a la interrupción de las vacaciones anuales si de forma sobrevenida se cae en IT

- Jurisprudencia
- Noticias

El TJUE ha reconocido hoy, en sentencia de 21 de junio de 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. Con esta sentencia 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 de noviembre de 2009, 151/2009), se planteó la cuestión prejudicial por el Tribunal Supremo en fecha de 26 de enero de 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 ajenedad 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 de enero de 2009, Asuntos acumulados núms. C-350/06 y C-520/06 Schultz-Hoff; de 10 de septiembre de 2009, Asunto C-277/08, Vicente Pereda; y de 24 de enero de 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 con este brevísimo pero muy trascendente sumario de la jurisprudencia comunitaria, 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. Juzguen ustedes:

“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 dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.”