

VARAPALO DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA COMUNITARIO A LA DOCTRINA DEL SUPREMO

Europa blindada el descanso anual

El Tribunal de la UE interpreta la Directiva sobre la ordenación del tiempo de trabajo y contradice la doctrina del Supremo.

VM-V./MAC/B.A. Madrid

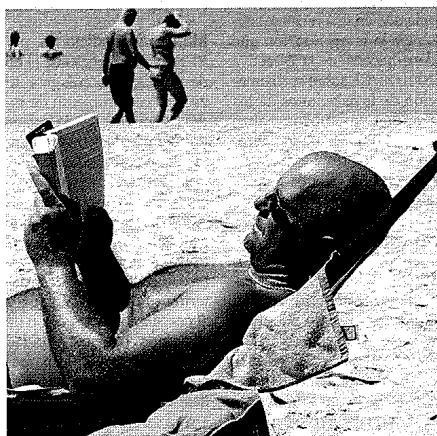
El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJCE) ha declarado que la normativa comunitaria prohíbe las prácticas nacionales que prevean que el derecho a las vacaciones retribuidas se extinga al finalizar el periodo de devengo de las mismas y/o el periodo de prórroga fijado por el derecho nacional, incluso aunque el trabajador haya estado de baja por enfermedad y ésta haya durado hasta la finalización de la relación laboral, motivo por el que no haya podido disfrutar de las vacaciones anuales retribuidas.

Según la sentencia, la Directiva 2003/88 sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo ha de interpretarse en el sentido de que el derecho a vacaciones anuales retribuidas de un trabajador en situación de baja por enfermedad no puede ser supeditado al requisito de haber trabajado efectivamente durante el periodo de devengo de las vacaciones anuales establecido en un Estado miembro. Es decir, el derecho nacional sólo puede prever la pérdida del derecho a vacaciones anuales retribuidas al término del periodo de devengo de las mismas o del periodo de prórroga, si el trabajador de que se trate ha tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar el derecho a vacaciones.

Pago económico

Sobre el derecho a compensación económica por vacaciones, el tribunal estima que ésta deberá calcularse de modo que el trabajador ocupe una situación comparable a aquélla en la que se hubiese hallado si hubiera ejercitado el mencionado derecho durante su relación laboral.

A juicio de los laboristas consultados, la doctrina del tribunal comunitario va a tener una aplicación importante en España, tal y como ocurrió con la sentencia Merino Gómez. En ésta, el Alto Tribunal europeo declaró que el artículo 7.1 de la Directiva 93/104 debía interpretarse en el sentido de que, en caso de coincidencia entre las fechas de un permiso de maternidad y las de las vacaciones anuales fijadas mediante convenio colectivo para la totalidad de la plantilla, no podían considerarse cumplidas las exi-



Una doctrina que rectificar

Con la reciente jurisprudencia europea, el Tribunal Supremo va a tener que desdecirse de la doctrina recogida en su sentencia de 3 de octubre de 2007. Hasta ahora, el Alto Tribunal tenía dicho que cualquier coincidencia en el tiempo entre la baja por enfermedad y las vacaciones provocaba la pérdida del derecho a disfrutarlas con posterioridad. Y ello, con independencia de que la situación de incapacidad temporal fuera anterior al periodo de vacaciones acordado o sobrevenida durante su disfrute. A su juicio, la finalidad del disfrute de las vacaciones está estrechamente ligada a la defensa de la salud del trabajador, en la medida, en que le permite reparar la fatiga física, mental y ambiental propia del trabajo. Precisamente por eso, el Supremo entendió que no hay nada de qué recuperarse cuando se ha estado ausente del trabajo varios meses, aunque haya sido por una causa plenamente justificada, como una incapacidad temporal. (TS 03/10/2007, R° 5068/2005).

gencias de la Directiva relativas a las vacaciones anuales retribuidas. Así, el abogado de Sagardoy, José María Carpena, cree que "con esta doctrina el tribunal equipara las situaciones de suspensión contractual por enfermedad con las de maternidad"; algo que corrobora, desde Garrigues, Paloma Rodríguez de Rávena. Y ello, pese a que, tal y como expresa la resolución, la incapacidad temporal -regulada por cada Estado- no guarda relación directa con la maternidad -Derecho Comunitario-.

Por todo ello, los expertos creen que el Supremo deberá modificar su doctrina (STS de 3/10/2007), girando hacia lo que un tercio del total de la Sala de lo Social ya apuntó en su voto particular, en el que se inclinaban por la solución ahora dada por los magistrados europeos. (TJCE, 20/01/09, asuntos C-350/06 y C-520/06).

Derecho a vacaciones e IT

OPINIÓN

Tomás Sala Franco

La Jurisprudencia en relación con el derecho a disfrutar de las vacaciones en caso de incapacidad temporal coincidente, establecía:

- En el supuesto de incapacidad temporal sobrevenida una vez iniciadas las vacaciones, se consideraba que, salvo previsión convencional o contractual en contrario, tal situación constituía un riesgo del trabajador, perdiendo su derecho al disfrute de las vacaciones.
- Si el trabajador no podía iniciar sus vacaciones por encontrarse en situación de incapacidad, por el contrario, se reconocía el derecho a su posterior disfrute tras el alta.
- Doctrina diferente se mantenía en el caso de coincidencia de las vacaciones con la maternidad, en cuyo caso, con base en la jurisprudencia comunitaria (STJCE 2004/69) y constitucional (STC 324/2006), el Tribunal Supremo sostuvo que la maternidad coincidente con las vacaciones no podía perjudicar el derecho a las mismas, manteniendo el derecho a su disfrute posterior, incluso acumulando las vacaciones al año siguiente. Tesis jurisprudencial recogida en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La STS de 3 de octubre de 2007, vino a sentar la doctrina de que cualquier coincidencia cronológica entre la incapacidad temporal y las vacaciones provoca la pérdida del derecho al disfrute posterior de éstas en periodo distinto del acordado, independientemente que la situación de incapacidad sea anterior al periodo de vacaciones acordado o sobrevenida durante su disfrute, argumentando, entre otras cosas, que de la Directiva 2003/88/CE no era posible deducir la existencia de un derecho al disfrute de las vacaciones en un periodo posterior al establecido cuando existe coincidencia con una incapacidad temporal.

Sobre esta situación jurisprudencial incidirá la reciente Sentencia del Tribunal de Justicia Comunitario de 20 de enero de 2009, que tiene su origen en dos peticiones de decisión prejudicial planteadas por un tribunal alemán y por otro tribunal británico acerca de la interpretación de la Directiva comunitaria, fallando que la Directiva debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales que prevean que el derecho a vacaciones anuales retribuidas se extingue al finalizar el periodo de devengo de las mismas y/o el perio-

do de prórroga fijado por el derecho nacional, incluso cuando el trabajador se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del periodo de devengo y su incapacidad laboral haya perdurado hasta la finalización de su relación laboral, razón por la cual no ha podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas.

Asimismo, declara la sentencia que la Directiva debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales que prevean que, al finalizar la relación laboral, no se abonará compensación económica alguna en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al trabajador que se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del periodo de devengo de las vacaciones anuales y/o del periodo de prórroga, razón por la cual no haya podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas. Para el cálculo de dicha compensación económica, resulta asimismo determinante la retribución ordinaria del trabajador, que es la que debe mantenerse durante el periodo de descanso correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas.

Así pues, la sentencia viene a reconocer, de un lado, el derecho del trabajador a disfrutar de las vacaciones cuando no las ha podido disfrutar por encontrarse de baja por enfermedad durante el periodo de devengo de las mismas y, de otro, el derecho a percibir una compensación económica por las vacaciones no disfrutadas por causa de la baja al finalizar la relación laboral.

Una vez más la jurisprudencia del Tribunal de Justicia Comunitario, con sede en Luxemburgo, obligará a nuestro Tribunal Supremo a modificar su doctrina interpretativa, en la medida en que se trata de la interpretación de una norma comunitaria, cuya competencia unificadora la tiene aquel Tribunal (recuérdese el reciente cambio jurisprudencial operado en cuanto a la Directiva sobre transmisión de empresa en relación con la sucesión de contratos), tratándose de una materia en la que no existe una norma nacional clara y expresa.

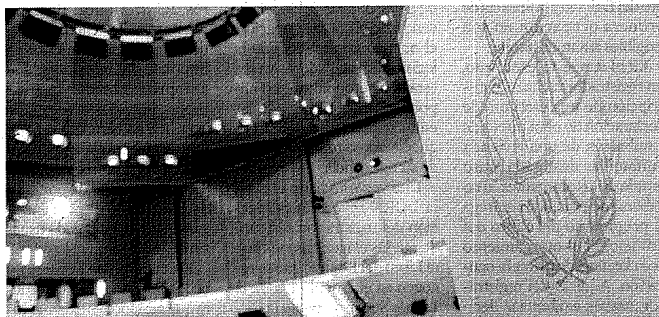
Es evidente que en esta Sentencia se vienen a equiparar las situaciones suspensivas derivadas de enfermedad y de maternidad, separándose así del que constituye nuestro tratamiento jurisprudencial, que por el contrario ha considerado que existen valores distintos subyacentes en cuanto a la enfermedad y a la maternidad.

Catedrático de Derecho del Trabajo y Director Formación Abogados Pedrajas
Abogados

Dudas resueltas

- Según la Directiva 2003/88, ¿existe el derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas cuando éstas coinciden con una baja por enfermedad?
- ¿Los trabajadores tienen derecho a vacaciones en caso de baja por enfermedad durante el periodo de su devengo, cuando la incapacidad laboral perdura al finalizar dicho periodo y/o el periodo de prórroga fijado?

- ¿Hay derecho a obtener, al finalizar la relación laboral, una compensación económica por las vacaciones no disfrutadas a causa de una incapacidad laboral durante el periodo de devengo y/o del periodo de prórroga?



Sede del Tribunal de Luxemburgo.

Este suplemento ha sido elaborado por:
Victoria Martínez-Vares mvmartinez@wke.es / María Álvarez Caro mvalvarez@wke.es
Mercedes Serraller mercedes.serraller@expansion.com / José María López Agúndez jmllopez@expansion.com
Diego Torres diego.torres@expansion.com / Belén Alandete belandete@wke.es

Publicidad: 91.443.5619