

IT Y VACACIONES ANUALES

Artículo publicado en Escuela (Mayo 2009)

Joaquín Chávarri

Asesoría jurídica FETE-UGT

Recientemente el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE), Gran Sala, en Sentencia de 20 de enero de 2009, reconoce el derecho a las vacaciones anuales retribuidas que no haya disfrutado el trabajador por coincidir con una baja por enfermedad (IT) y finalizar su relación laboral por razones ajenas a la voluntad del trabajador.

La Sentencia interpreta el art. 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003.

En España la doctrina del Tribunal Constitucional respecto al disfrute de las vacaciones en período distinto al establecido en caso de maternidad quedó clarificado con la STC 324/2006, considerando que la pérdida del derecho a vacaciones como consecuencia de la maternidad de la trabajadora es contraria al art. 14 CE, que protege el derecho a la igualdad. Esta doctrina respecto a la maternidad no es mantenida por el Tribunal Supremo (TS) en los casos de IT.

Los Tribunales españoles no han mantenido a lo largo del tiempo un criterio uniforme respecto al derecho al disfrute o abono del período de vacaciones en el caso que coincida con una baja por IT.

Según el TS el trabajador pierde el derecho a las vacaciones cuando debido a una situación de IT no puede disfrutarlas en el período establecido en la empresa o dentro del plazo máximo, tampoco si la baja es en los días anteriores al disfrute de las vacaciones o cuando se produce dentro de dicho período.

La doctrina aplicable es que si la baja por IT afecta en todo o en parte a las vacaciones, no se produce una suspensión o aplazamiento para su disfrute una vez finalizada la situación de IT.

Pues bien, del criterio establecido por la STJCE reseñada es posible que haga revisar la doctrina del TS en el sentido de tener que aplazar o abonar el derecho de los trabajadores a las vacaciones establecidas.

El art. 7 de la Directiva dice que los Estado miembros adoptarán las medidas necesarias para que los trabajadores dispongan de, al menos, 4 semanas de vacaciones anuales, no compensables económicamente, salvo conclusión de la relación laboral.

Dice la STJCE que el art. 7 se opone a disposiciones o prácticas nacionales que prevean que el derecho a vacaciones anuales retribuidas se extinga al finalizar el período de devengo y/o el período de prórroga, cuando el trabajador se haya encontrado en baja por enfermedad durante dicho período o hasta la finalización de su relación laboral.