

Las vacaciones y la incapacidad temporal

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictado dos sentencias en 2009 que han desmontado la firme construcción jurisprudencial respecto de la coincidencia o solapamiento de las vacaciones anuales retribuidas con una situación de incapacidad temporal debida a enfermedad o accidente.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictado dos sentencias en 2009 que han desmontado la firme construcción jurisprudencial respecto de la coincidencia o solapamiento de las vacaciones anuales retribuidas con una situación de incapacidad temporal debida a enfermedad o accidente. Estas decisiones del Tribunal de Luxemburgo han tenido eco ya en una sentencia del Tribunal Supremo, de 24/06/2009, que ha virado en pro de la interpretación dada por aquél, por lo que han dejado de tener validez algunas de las reglas que hasta ahora regían, amén de la mayoría (si no todas) de las regulaciones sobre la materia contenidas en los convenios colectivos.

A salvo de pactos individuales o colectivos, o condiciones más beneficiosas, hasta ahora teníamos como norma que el trabajador que estaba de baja médica antes de empezar a disfrutar sus vacaciones anuales pactadas perdía esos días de vacaciones (o todo el periodo) coincidentes con la incapacidad temporal, no teniendo derecho a la fijación de otro periodo distinto del inicialmente señalado. Además, si concluía el año natural sin que hubiera sido dado de alta médica, el derecho a las vacaciones caducaba y no era trasladable al año siguiente.

Pues bien, el art. 7 de la Directiva 2003/88/CE que interpretan las sentencias citadas "(...)" se opone a las disposiciones nacionales o convenios colectivos que establezcan que un trabajador que se encuentre en situación de

incapacidad temporal durante el periodo de vacaciones anuales fijado en el calendario de vacaciones de la empresa en la que está contratado no tiene derecho, una vez dado de alta médica, a disfrutar sus vacaciones anuales en un periodo distinto al fijado inicialmente, en su caso fuera del periodo de referencia de que se trate.”

Con este dictamen, el trabajador que por estar de baja no puede disfrutar las vacaciones o parte de ellas conserva el derecho a su disfrute en otro periodo; a petición suya, tendrá derecho a las vacaciones por la duración equivalente al tiempo coincidente con la I. Temporal, derecho que no pierde porque finalice el año natural.

La fijación del nuevo periodo debe someterse a las disposiciones y procedimientos del Derecho nacional: mutuo acuerdo o procedimiento judicial.

Recibida esta interpretación por el Tribunal Supremo, su sentencia de junio de 2009 otorga al problema vacaciones – I. Temporal la solución que ya se dio para el de vacaciones – maternidad, introducida ya mediante la Ley de Igualdad.

Deja a salvo el Tribunal Supremo, reconociendo expresamente un tratamiento distinto, la situación del trabajador que está disfrutando de vacaciones y, durante éstas, inicia la incapacidad temporal, manifestando que en este caso es el trabajador quien debe asumir el riesgo.

El régimen jurídico de las vacaciones anuales coincidentes con la incapacidad temporal ha sufrido un giro brusco, que hace necesario desechar los principios aplicados hasta ahora, fundamentalmente, en la negociación colectiva.