

DL

SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

Alberto Valdés Alonso *

Universidad Complutense de Madrid

DISFRUTE APLAZADO DE VACACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL

(Comentario a la STJCE (Gran Sala) Schultz-Hoff,
de 20 de enero de 2009)

RESUMEN

El presente comentario versa sobre la relativamente reciente STJCE Schultz-Hoff, en la que se analiza la configuración del derecho de vacaciones en aquellos supuestos en que el contrato de trabajo se encuentra suspendido por baja por enfermedad. Especial relevancia tiene, a nuestro juicio, la interpretación que se realiza del artículo 7.1 de la Directiva 2003/88/CE respecto de la posible coincidencia del disfrute de vacaciones con el periodo de baja (hipótesis ésta realmente extraña a nuestro Derecho), así como interpretación sensu contrario que debemos de realizar del artículo 7.2 en relación con el 7.1, en lo que respecta al aplazamiento del periodo de vacaciones que no haya sido posible disfrutar, cuando subsista la relación laboral.

La STJCE resuelve sobre dos peticiones acumuladas de decisión prejudicial planteadas, respectivamente, por el *Landesarbeitsgericht Dusseldorf* (Alemania) [Asunto C-350/06], y por la *House of Lords* (Reino Unido) [Asunto C-520/06].

Ambos Asuntos versan sobre la interpretación del artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE *relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo*

* Doctor en Derecho. Profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

po de trabajo (en adelante, la Directiva). El citado precepto, bajo la rúbrica de *vacaciones anuales*, dispone que:

1. *Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un periodo de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en la legislaciones y/o prácticas nacionales.*
2. *El periodo mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en el caso de conclusión de la relación laboral.*

Dicho precepto debe ser interpretado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la citada Directiva donde queda excluida la posibilidad de establecer excepciones al cumplimiento de lo regulado en el precitado artículo 7.

1. Cuestiones planteadas en el Asunto C-520/06

En este Asunto, sobre la base de la interpretación del artículo 7 de la Directiva, se plantea una cuestión básica, que consiste en determinar si un trabajador que mantiene un periodo de baja prolongado tiene derecho disfrutar vacaciones durante el mismo y, en el caso de no poder disfrutarlas, si tiene derecho a designar un periodo futuro de disfrute de las mismas.

En la Sentencia se parte de que el derecho a vacaciones retribuidas es un principio de Derecho Social Comunitario respecto del cual no pueden establecerse excepciones si bien, respecto de las cuestiones relacionadas con la situación de baja por enfermedad, se entiende que éstas no se rigen por la rama social del Derecho Comunitario en su estado actual de desarrollo. De lo anterior se colige que los Estados miembros podrán impedir que se disfruten vacaciones durante el periodo de baja, siempre y cuando el trabajador tenga derecho al disfrute de las vacaciones en otro periodo. Pero, no obstante lo dicho, en virtud de lo dispuesto en la Sentencia, también se permite que los Estados miembros regulen la posibilidad de que un trabajador disfrute de un periodo de vacaciones retribuidas en situación de baja por enfermedad.

Como se deduce con claridad, el TJCE se muestra indiferente ante esta cuestión planteada admitiendo ambas opciones, si bien condiciona la posibilidad del Estado de impedir el disfrute de las vacaciones durante el periodo de baja, a la posibilidad de designación de un ulterior periodo de descanso remunerado. La fijación del periodo de disfrute de estas vacaciones aplazadas forma parte de las condiciones de ejercicio y aplicación del derecho a vacaciones retribuidas por lo que, en principio, es competencia de los Estados miembros.

No cabe duda de que la ambigua formulación del TJCE respecto de la posible compatibilidad de los periodos de baja con los de vacaciones plantea serios problemas prácticos, ya que difícilmente se pueden disfrutar unas vacaciones estando incurso en una situación de baja motivada, lógicamente, por una enfermedad. Tan sólo cabe entender que el trabajador suspendería la prestación por incapacidad sustituyéndola por el cobro de salarios durante esos días de vacaciones (RODRÍGUEZ-PIÑERO, 20). Otra solución no cabría ya que la compensación económica de los días de vacaciones —que podría ser otra hipotética opción, aun cuando se oponga frontalmente al concepto de vacaciones acuñado por la jurisprudencia comunitaria—, sólo juega en aquellos supuestos de extinción de la relación laboral tal y como expresamente preceptúa el artículo 7.2 de la Directiva.

2. Cuestiones planteadas en el Asunto C- 350/2006

La primera y esencial cuestión planteada en el Asunto 350-2006 es la relativa a determinar si un trabajador tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas cuando la baja por enfermedad haya perdurado durante todo o parte del período de devengo legal o convencionalmente establecido y, además, se cuestiona si este derecho a vacaciones se extingue cuando al finalizar el período de devengo de las mismas, el trabajador se mantiene en situación de baja laboral hasta la finalización de su relación laboral.

Respecto de la primera cuestión, el Tribunal se muestra contundente afirmando que el derecho a vacaciones no se extingue por el hecho de haber estado en situación de baja en todo o en parte del periodo de devengo. Para fundamentar dicha conclusión acude al apartado 4 del artículo 5 del Convenio 132 de la OIT, donde se explicita que las ausencias por enfermedad han de ser computadas como periodo de servicios, de manera que los Estados no pueden supeditar la adquisición del derecho a vacaciones —que la propia Directiva atribuye a todos los trabajadores— al hecho de haber trabajado efectivamente durante el período de devengo de las vacaciones establecido legal o convencionalmente. En lo que respecta a las condiciones de disfrute del derecho de vacaciones, el Tribunal, también de forma taxativa, dispone que ningún Estado podrá establecer disposiciones que declaren extinguido el derecho al final del periodo de devengo al trabajador que permanece en situación de baja. En definitiva, en virtud de esta Sentencia, un Estado miembro ni puede impedir la adquisición del derecho a las vacaciones por la situación de baja por enfermedad, ni tampoco puede prever la extinción de tal derecho por dicha circunstancia, en los supuestos de que haya finalizado el periodo legal o convencional de devengo de las vacaciones. La extinción del derecho sin que el trabajador haya podido disfrutar de forma efectiva de su derecho a vaca-

ciones supondría impedir el nacimiento y disfrute de un derecho concedido expresamente a todos los trabajadores vulnerando, por ende, el artículo 7 de la Directiva. Ello conlleva a la posibilidad de un disfrute del derecho de vacaciones aplazado cuando por baja por enfermedad no se haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar el derecho.

La segunda cuestión planteada en el Asunto 350/2006 versa sobre la procedencia del abono de una compensación económica en aquellos supuestos en que el trabajador ve extinguida su relación laboral sin haber disfrutado de las vacaciones legal o convencionalmente reconocidas por causa de incapacidad temporal. En este sentido, el propio texto de la Directiva ya aporta una solución concreta a esta cuestión al disponer en el apartado 2 del artículo 7 que *«El periodo mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en el caso de conclusión de la relación laboral»*. Por su parte, el TJCE poco aporta a lo preceptuado en el precitado artículo disponiendo en su fallo que *«El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 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 por el trabajador que se haya encontrado en situación de baja durante la totalidad o parte del período de devengo de las vacaciones anuales y/o del período de prórroga, razón por la cual no haya podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas»*. Esta es la forma alternativa que prevé el Derecho Social Comunitario para evitar que el trabajador quede privado de *todo* disfrute del derecho a vacaciones retribuidas. Obvio es señalar —en consonancia con lo hasta el momento referido—, que esta compensación económica no juega en aquellos supuestos en que subsiste la relación laboral ya que, de ser así, se estarían conculcando las bases jurídicas sobre las que se asienta el concepto de vacaciones tal y como se configura en el Derecho Social Comunitario.

Respecto de la determinación de la cuantía económica que corresponde en concepto de vacaciones no disfrutadas, esta se debe calcular de tal modo que el trabajador ocupe una situación comparable a aquella en la que se habría encontrado si hubiera ejercitado tal derecho [de vacaciones] (véase *Robinson-Steele*), de lo cual se colige que será la retribución ordinaria el módulo sobre el que deberá calcularse tal compensación.

3. La efectividad del derecho de vacaciones en los supuestos de baja por enfermedad en que subsiste la relación laboral.

La interpretación *senso contrario* del artículo 7.2 de la Directiva conlleva, lógicamente, el reconocimiento de la posibilidad de disfrute aplazado

del derecho de vacaciones en los supuestos en que subsista la relación laboral tras un periodo de baja por enfermedad. Y ello es así, por cuanto que en dicho precepto tan solo se prevé una compensación económica en aquellos supuestos en que es de todo punto imposible el disfrute de las vacaciones, esto es, cuando se extingue la relación laboral sin haberlas disfrutado previamente por causas no imputables al trabajador. Desde este punto de vista, por tanto, podemos afirmar que la efectividad del derecho a vacaciones que propugna la Directiva solo puede ser satisfecha mediante el disfrute cierto del descanso anual sin excepción alguna, aun cuando, como hemos visto, coincida con la baja por enfermedad (RODRÍGUEZ-PIÑERO, 20).

Cierto es que de la redacción de la declaración 2 del fallo de la Sentencia, parece desprenderse que tan solo cabe la conservación del derecho —satisfecho mediante compensación económica— en aquellos supuestos en que se vea extinguida la relación laboral, pero ello es así por cuanto ese fue concretamente el supuesto de hecho que se analizaba (esta era la situación del Sr. Shultz-Hoff). Si se analizan las sentencias *BECTU*, de 26 de junio de 2001 (C-173/1999), *Robinson-Steele* de 16 de marzo de 2006 (C-131/04 y C-257/04) y la sentencia *Federatie Nederlandse Vakbeweging* de 6 de abril de 2006 (C-124/05), es fácil dilucidar el alcance real del artículo 7.1 de la Directiva, en lo referente a la especial importancia que tienen las vacaciones retribuidas como un principio esencial de Derecho Social Comunitario, así como respecto de la posibilidad de transferencia de las vacaciones no disfrutadas a otro periodo ulterior en aquellos supuestos en que, por causas no imputables al trabajador, éste no las haya podido disfrutar en el periodo temporal correspondiente (RODRÍGUEZ PIÑERO, 3).

Las lógicas dudas que se puedan suscitar respecto del alcance del artículo 7 de la Directiva y su interpretación en la Sentencia *Shultz-Hoff* nacen de una consciente o inconsciente comparación del Derecho Social Comunitario con el sistema que rige en nuestro país sobre esta materia. Pero en este sentido debemos de tener en cuenta que nuestro artículo 38 ET ni ha desarrollado realmente el Convenio 132 de la OIT ni el artículo 7 de la Directiva 2003/88, deficiencias estas que tampoco han encontrado su necesaria normalización en la negociación colectiva ni en nuestra jurisprudencia. Debemos ser conscientes de que en esta materia, aun nos regimos parcialmente por la doctrina judicial preconstitucional, anterior al ET y que en buena parte fue elaborada por el extinto Tribunal Central de Trabajo (RODRÍGUEZ-PIÑERO, 2).

BIBLIOGRAFÍA

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: «Incapacidad temporal y derecho a vacaciones (II)», *RR.LL.*, núm. 8, 2009.