

STJUE de 20 julio de 2016, asunto C-341/15

Derecho a compensación por vacaciones no disfrutadas en caso de jubilación voluntaria, enfermedad o acuerdo de no prestación de servicios con el empleador (acceso al texto de la sentencia)

Un empleado de un ayuntamiento de Austria no acudió a su puesto de trabajo entre 2010 y 2012, año en que se jubiló. **La ausencia hasta 2011 se debió a una baja por enfermedad, mientras que posteriormente y hasta su jubilación, no prestó servicios por un acuerdo con su empleador**, pero siguió percibiendo retribuciones.

El trabajador solicitó una compensación por las vacaciones no disfrutadas durante dicho período. Su petición fue denegada porque la legislación austríaca prevé que los funcionarios son responsables de no haber agotado su derecho a vacaciones anuales, en particular en caso de reconocimiento de la jubilación voluntaria, y en ese supuesto no se contempla derecho a compensación.

El TJUE, ante la cuestión prejudicial suscitada por el tribunal nacional, recuerda que el derecho a un mínimo de 4 semanas de vacaciones anuales retribuidas que otorga la *Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo*, es un principio del derecho social de la Unión que reviste especial importancia.

Manifiesta, a continuación, que **el art. 7.2 de la citada Directiva 2003/88/CE no pone condición alguna a que nazca el derecho a compensación económica**, salvo que la relación laboral haya llegado a su fin y que el trabajador no haya disfrutado de todas las vacaciones anuales a que tenía derecho en la fecha en que finalizó dicha relación. **Es irrelevante el motivo o causa de la extinción, por lo que el art. 7.2 de la Directiva se opone a la legislación austríaca** que priva del derecho a una compensación económica en caso de finalizar la relación laboral por jubilación.

En cuanto a la enfermedad alegada, **el TJUE concluye que la Directiva también se opone a la normativa nacional que prevé que no se compensará al trabajador que se haya encontrado de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo de las vacaciones anuales y/o del período de prórroga**. Por tanto, respecto del período entre 2010 y 2011, el empleado tiene derecho a compensación.

No obstante, **no alcanza la misma conclusión al analizar el período comprendido entre 2011 y 2012, puesto que para el Tribunal, y a fin de garantizar el efecto útil, cuando la relación laboral ha finalizado pero se sigue percibiendo el salario sin obligación de acudir al trabajo, no hay derecho a compensación económica a menos que se deba a una baja por enfermedad**. Ello es así porque la finalidad del art. 7 de la *Directiva 2003/88/CE* es doble: descansar de la ejecución de las tareas y disponer de un tiempo de ocio y esparcimiento.

Por último, **entiende válida la posibilidad de adoptar disposiciones más favorables para los trabajadores**, es decir, añadir días adicionales de vacaciones que a su vez, en caso de compensación económica, supongan el aumento de la cuantía a percibir.