

STS de 4 de julio de 2018, recurso 1619/2017

En caso de incapacidad temporal también se tiene derecho a disfrutar de los días de vacaciones que superan el mínimo legal (acceso al texto de la sentencia)

Se resuelve el caso de una empleada que tenía reconocido el **derecho a 9 días de vacaciones adicionales por Navidad** y que **no pudo disfrutarlas por encontrarse en situación de incapacidad temporal (IT)**. La empresa se negó a reconocérselas alegando que no podían disfrutarse fuera del período navideño.

El TS le da la razón a la empleada, recordando, por otra parte, la doctrina del TJUE en cuanto a la relación entre el derecho a vacaciones y la baja por IT. Así, argumenta que:

- La STJUE de 26 de junio de 2001, asunto BECTU (C-173/99) señala que 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*, impone a los Estados la **obligatoriedad de "adoptar las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos 4 semanas de vacaciones anuales retribuidas"**, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales. Nuestro ordenamiento jurídico se acomoda a ese mandato en la medida que respeta, también como mínimo, un período que supera el de las 4 semanas anuales.
- **El derecho a vacaciones anuales debe considerarse un principio del Derecho Social de la Unión Europea de especial importancia**, otorgado directamente por la Directiva a cada trabajador como disposición mínima necesaria para garantizar la protección de su seguridad y salud, respecto al cual no pueden establecerse excepciones y cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes solo puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la propia Directiva.
- La STJUE de 18 de marzo de 2004, asunto Merino Gómez (C-342/01) estableció que, **en caso de coincidencia entre las fechas de un permiso de maternidad de una trabajadora y las de las vacaciones anuales de la totalidad de la plantilla, no pueden considerarse cumplidas las exigencias de la Directiva relativas a las vacaciones anuales retribuidas**.
- La STJUE de 6 de abril de 2006, asunto Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05), indicó que **la Directiva se opone a que una disposición nacional permita**, durante la vigencia del contrato de trabajo, **que los días de vacaciones anuales no disfrutados en un año determinado se sustituyan por una indemnización económica** en un año posterior.
- La STJUE de 10 de septiembre de 2009, asunto Vicente Pereda (C-277/08), precisó que son contrarias a la Directiva las disposiciones nacionales o convenios colectivos que establezcan que un trabajador en situación de IT, durante el período de vacaciones anuales fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, no tiene derecho, tras el alta médica, a disfrutar sus vacaciones anuales en un período distinto del fijado inicialmente y, por tanto, en su caso, fuera del período de referencia de que se trate. Y en la STJUE de 21 de junio de 2012, asunto ANGED (C-78/11) se añadió incluso que no es relevante el momento en que sobreviene la incapacidad. Por tanto, **el empleado tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas coincidentes con un período de baja por enfermedad en un período posterior, con independencia del momento en**

que haya sobrevenido esta incapacidad laboral (también ATJUE de 21 de febrero de 2013, asunto Maestre García, C-194/12).

- Finalmente, cabe recordar que **el vigente art. 38 ET no distingue respecto de los diferentes períodos vacacionales** y, en consecuencia, todos ellos se pueden disfrutar tras una situación de IT.