

STS de 3 d'octubre de 2007, recurs 5068/2005

Vacaciones y situación de IT: si existe coincidencia temporal, el empleado, una vez dado de alta, no tiene derecho a disfrutarlas (acceso al texto de la sentencia)

La importancia de esta interesante sentencia radica precisamente en el hecho de que **resuelve una cuestión pendiente desde hace años: cuando un trabajador se encuentra en situación de baja médica por IT y no ha podido disfrutar de sus vacaciones en el periodo previamente fijado, ¿tiene derecho a disfrutarlas posteriormente? El Tribunal Supremo, en unificación de doctrina, entiende que no.**

Los recurrentes causaron baja médica por IT y no pudieron disfrutar de sus vacaciones en el correspondiente turno fijado por convenio colectivo. Una vez dados de alta médica reclamaron a la empresa su disfrute, alegando esta última que los trabajadores habían perdido su turno. El Juzgado Social admitió la demanda de los trabajadores y el Tribunal Superior de Justicia, por su parte, admitió el recurso de súplica de la empresa.

El Tribunal Supremo concluye que los trabajadores no tienen derecho a vacaciones con posterioridad a la situación de IT, sobre la base de los siguientes argumentos:

1) **El art. 40.2 CE** incluye una garantía institucional que obliga a considerar las vacaciones periódicas retribuidas como un ingrediente imprescindible del ordenamiento laboral. Pese a ello, debido a su escaso contenido y a su carácter de "principio rector del orden social y económico", el citado artículo **tiene un alcance limitado, dado que, sin perjuicio de su función de información del ordenamiento, debe ser alegado y aplicado mediante las normas legales de desarrollo** (art. 53.3 CE).

2) **El art. 38 del ET no contiene ninguna previsión específica sobre el hecho de que la IT que coincida con el periodo fijado de vacaciones dé derecho al establecimiento de un nuevo periodo de disfrute.** Esta posibilidad sí puede introducirse, si procede, de forma individual o bien mediante convenio colectivo.

3) La finalidad de las vacaciones anuales retribuidas está estrechamente vinculada con la defensa de la salud del trabajador (art. 40.2 CE y Directiva 93/104). **Las vacaciones tienen como objeto reparar no sólo la fatiga energética, resultante del esfuerzo físico y mental continuado, sino también la fatiga ambiental, resultante de las diversas constricciones que pueden derivarse del trabajo, del medio de trabajo y de la forma de vida que el trabajo conlleva** (en relación con el art. 10 del Convenio 132 OIT).

4) Es cierto que determinadas distracciones u ocupaciones del tiempo de ocio no son compatibles con la IT. Pese a ello, no parece dudoso que, a diferencia del caso de la maternidad (STC 324/2006), **una enfermedad o un accidente concurrentes o sobrevenidos en el periodo de vacaciones no alteran el estado de inacción o total omisión de actividad que lo caracterizan, ni desvirtúan normalmente el efecto de reparación de la fatiga producida por el trabajo.** En relación con el caso planteado, el Tribunal Supremo considera que no parece que los demandantes necesiten reparar la fatiga acumulada en el trabajo cuando se han ausentado durante meses, aunque sea por una causa justificada.

5) **Es cierto que los proyectos personales de vacaciones pueden verse afectados por la situación de IT, pero el Tribunal Supremo entiende que estos proyectos y, en general, los proyectos humanos pueden verse afectados por muchas causas imprevisibles** o inevitables y que la obligación empresarial en este ámbito se restringe a reconocer los días de descanso en las fechas fijadas individualmente o en un acuerdo colectivo de planificación de las vacaciones. Estos acuerdos de fijación de las vacaciones tienen un claro propósito de ajuste o compromiso entre el interés productivo del empresario y el interés del trabajador de desarrollar actividades de ocio en el periodo de vacaciones. Y como se trata de un compromiso, pueden existir sacrificios y cesiones de preferencias por una y otra parte. Entre los sacrificios posibles para el empresario, se encuentra la imposibilidad de contar con el trabajador durante los días de vacaciones; y, entre los sacrificios del trabajador, la asunción del riesgo de IT una vez el periodo de vacaciones ha sido fijado regularmente.

6) El Tribunal Supremo entiende que su tesis no se ve afectada por la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 26 de junio de 2001 (Asunto BECTU) y **recuerda que su posición se ve avalada por la STC 324/2006.**

Esta importante sentencia, sin embargo, cuenta con un **interesante voto particular**, compartido por cuatro magistrados, que se fundamenta, esencialmente, en argumentos como los siguientes:

a) **Si bien el derecho a vacaciones se inscribe en el marco de la protección de la salud del trabajador, en el sentido que antes se apuntaba, también posibilita la conciliación de la vida laboral y familiar, mediante una mayor dedicación a la familia, el mantenimiento y mejora del acceso a la cultura, el ocio, el desarrollo de los valores y calidades del deporte o las relaciones sociales.** Se entiende que esta es la interpretación que hay que hacer –de acuerdo con el art. 3.3 del Código Civil– del derecho a las vacaciones.

b) **El pleno disfrute del derecho a las vacaciones** –en el sentido anterior– **se encuentra lógicamente condicionado por el hecho de que el trabajador se encuentre en las adecuadas condiciones físicas y mentales** y, por tanto, no se puede entender que un trabajador enfermo o accidentado disfrute de sus vacaciones.

c) Aunque se hayan fijado previamente las vacaciones, si varían sustancialmente las condiciones del pacto, individual o colectivo, tanto como para haber impedido inicialmente el pacto, hay que concluir que **es imprescindible un trato especial para los supuestos de excepción fundamentada y probada, como lo es la coincidencia del periodo pactado con una IT.**

d) La STC 324/2006 señala que las limitaciones temporales en el disfrute de las vacaciones tienen como causa principal las necesidades de organización de cualquier actividad laboral y de los servicios públicos, restricción que para ser constitucionalmente legítima debe guardar la debida proporcionalidad con el derecho de todo trabajador a disfrutar de vacaciones, derecho que sin ser absoluto en cuanto a las fechas de su ejercicio, forma parte del núcleo irrenunciable de los derechos propios de un Estado social.

e) En definitiva, **defender que los demandantes pierden su derecho a vacaciones por no haber podido disfrutarlas en el periodo establecido, cuando todavía no ha finalizado el año natural** y la empresa no ha alegado ninguna otra razón que la

pérdida del turno vacacional, **no resulta conforme con la doctrina del Tribunal Constitucional y del Tribunal de la Unión Europea** e implicaría dar un significado omnicomprensivo de sujeción del trabajador al interés empresarial que –de acuerdo con la STC 192/2003- no concuerda con nuestro sistema constitucional de relaciones laborales.