

STS de 4 de juliol de 2018, recurs 1619/2017

En cas d'incapacitat temporal també es té dret a gaudir dels dies de vacances que superen el mínim legal (accés al text de la sentència)

Es resol el cas d'una empleada que tenia reconegut el **dret a 9 dies de vacances addicionals per Nadal i que no va poder gaudir-les per trobar-se en situació d'incapacitat temporal (IT)**. L'empresa es va negar al seu reconeixement al·legant que no es podien gaudir fora del període nadalenc.

El TS dona la raó a l'empleada, recordant, d'altra banda, la doctrina del TJUE relativa a la relació entre el dret a vacances i la baixa per IT. Així, argumenta que:

- La STJUE de 26 de juny de 2001, assumpte BECTU (C-173/99) afirma que la *Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 4 de novembre de 2003, relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball*, imposa als Estats **l'obligatorietat d'adoptar les mesures que calguin per a què tots els treballadors disposin d'un període de 4 setmanes de vacances anuals retribuïdes, com a mínim**", de conformitat amb les condicions d'obtenció i concessió establertes en les legislacions i/o pràctiques nacionals. El nostre ordenament jurídic s'acomoda a aquest mandat en la mesura que respecta, també com a mínim, un període que supera el de les 4 setmanes anuals.
- **El dret a vacances anuals ha de considerar-se un principi del Dret Social de la Unió Europea d'especial importància**, atorgat directament per la Directiva a cada treballador com a disposició mínima necessària per garantir la protecció de la seva seguretat i salut, respecte al qual no es poden establir excepcions i l'aplicació de les quals per part de les autoritats nacionals competents només pot efectuar-se respectant els límits establerts expressament per la mateixa Directiva.
- La STJUE de 18 de març de 2004, assumpte Merino Gómez (C-342/01) va establir que, **en cas de coincidència entre les dates d'un permís de maternitat d'una treballadora i les de les vacances anuals de la totalitat de la plantilla, no poden considerar-se complertes les exigències de la Directiva relatives a les vacances anuals retribuïdes**.
- La STJUE de 6 d'abril de 2006, assumpte Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05), va indicar que **la Directiva s'oposa al fet que una disposició nacional permeti, durant la vigència del contracte de treball, que els dies de vacances anuals no gaudits en un any determinat se substitueixin per una indemnització econòmica** en un any posterior.
- La STJUE de 10 de setembre de 2009, assumpte Vicente Pereda (C-277/08), va precisar que són contràries a la Directiva les disposicions nacionals o convenis col·lectius que estableixin que un treballador en situació d'incapacitat temporal, durant el període de vacances anuals fixat al calendari de vacances de l'empresa, no té dret, després de l'alta mèdica, a gaudir les seves vacances anuals en un període diferent del fixat inicialment i, per tant, si escau, fora del període de referència de que es tracti. I en la STJUE de 21 de juny de 2012, assumpte ANGED (C-78/11) es va afegir fins i tot que no és rellevant el moment en què sobrevé la incapacitat. Per tant, **l'empleat té dret a gaudir de les seves vacances anuals retribuïdes coincidents amb un període de baixa per malaltia en un període posterior, amb independència del moment en què hagi sobrevingut aquesta**

incapacitat laboral (també ATJUE de 21 de febrer de 2013, assumpte Maestre García, C-194/12).

- Finalment, cal recordar que **el vigent art. 38 ET no distingeix respecte als diferents períodes de vacances** i, en conseqüència, tots ells es poden gaudir després d'una situació d'incapacitat temporal.