

STS d'11 de juliol de 2006, recurs 87/2005

*Dret a vacances i situació d'IT del treballador (accés al text de la sentència)*

Aquesta interessant sentència –dictada en unificació de doctrina- es basa en el següent supòsit de fet: es reclama que es reconegui el dret adquirit dels treballadors d'una empresa a gaudir igualment de vacances quan aquestes coincideixen amb una situació d'incapacitat temporal.

El TS denega la reclamació dels treballadors, sobre la base dels següents arguments:

- L'art. 40.2 CE reconeix el dret a vacances periòdiques retribuïdes i l'art. 38 ET reitera aquest reconeixement, si bé preveu que el període de vacances es fixarà de comú acord entre l'empresari i el treballador de conformitat, si escau, amb el corresponent conveni col·lectiu, i que el calendari de vacances es determinarà en cada empresa de tal forma que cada treballador pugui conèixer, amb dos mesos d'antelació, la data d'inici de les seves vacances.
- **Establert el corresponent calendari de vacances, aquest s'ha de complir tant per part de l'empresa com per part de la totalitat de la seva plantilla.** Això suposa que el possible gaudi de les vacances en una data diferent a la prevista inicialment només és exigible quan es demostrï la clara voluntat empresarial d'atorgar aquesta possibilitat, inclosos els casos en què el treballador es trobava en situació d'incapacitat temporal en el moment que havia d'iniciar les seves vacances.
- **No resulta aplicable en aquest cas la solució recollida en la sentència del Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees de 18 de març de 2004, donat que aquesta fa referència a la protecció del dret de la dona al descans post-part** per a la seva rehabilitació física i per tenir cura del seu fill, sense que, per tant, es pugui estendre la seva doctrina a supòsits diferents, com és el cas de la incapacitat temporal.

Cal destacar que **a la mateixa solució ha arribat, amb posterioritat, el TC en la sentència 324/2006, de 20 de novembre, negant que es tracti d'una situació discriminatòria, i distingint, amb total claredat, les situacions d'incapacitat temporal i de maternitat. Només en el segon cas es tindrà dret a gaudir de les vacances fóra de la data prevista inicialment, fins i tot quan ja s'hagi superat el període anual.**