

STS de 11 de julio de 2006, recurso 87/2005

Derecho a vacaciones y situación de IT del trabajador (*acceso al texto de la sentencia*)

Esta interesante sentencia –dictada en unificación de doctrina- se basa en el siguiente supuesto de hecho: se reclama que se reconozca el derecho adquirido de los trabajadores de una empresa a disfrutar igualmente de vacaciones cuando éstas coinciden con una situación de incapacidad temporal.

El TS deniega la reclamación de los trabajadores, sobre la base de los siguientes argumentos:

- El art. 40.2 CE reconoce el derecho a vacaciones periódicas retribuidas y el art. 38 ET reitera este reconocimiento, si bien prevé que el periodo de vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador de conformidad, si procede, con el correspondiente convenio colectivo, y que el calendario de vacaciones se determinará en cada empresa de tal forma que cada trabajador pueda conocer, con dos meses de antelación, la fecha de inicio de sus vacaciones.
- **Establecido el correspondiente calendario de vacaciones, éste ha de cumplirse tanto por parte de la empresa como por parte de la totalidad de su plantilla.** Esto supone que el posible disfrute de las vacaciones en una fecha diferente a la prevista inicialmente sólo es exigible cuando se demuestre la clara voluntad empresarial de otorgar esta posibilidad, incluidos los casos en que el trabajador se encontraba en situación de incapacidad temporal en el momento en que tenían que iniciarse sus vacaciones.
- **No resulta aplicable en este caso la solución recogida en la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 18 de marzo de 2004, dado que ésta se refiere a la protección del derecho de la mujer al descanso posparto** para su rehabilitación física y para cuidar de su hijo, sin que, por tanto, se pueda extender su doctrina a supuestos diferentes, como es el caso de la incapacidad temporal.

Hay que destacar que **a la misma solución ha llegado, con posterioridad, el TC en la sentencia 324/2006, de 20 de noviembre, negando que se trate de una situación discriminatoria, y distinguiendo, con total claridad, las situaciones de incapacidad temporal y de maternidad. Sólo en el segundo caso se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones fuera de la fecha prevista inicialmente, incluso cuando ya se haya superado el periodo anual.**