

Abdón Pedrajas & Molero

ABOGADOS & ASESORES TRIBUTARIOS

www.abdonpedrajas.com

boletín
LABORAL

COINCIDENCIA DE VACACIONES E INCAPACIDAD TEMPORAL:
TRATAMIENTO LEGAL Y JURISPRUDENCIAL

Antonio Pedrajas Quiles
Socio- Director Organización Abdón Pedrajas & Molero
Abogado

Septiembre, 2012

boletín LABORAL
Abdón Pedrajas & Molero

COINCIDENCIA DE VACACIONES E INCAPACIDAD TEMPORAL: TRATAMIENTO LEGAL Y JURISPRUDENCIAL

I.- RÉGIMEN LEGAL: ART. 38.3 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El apartado 3 del artículo 38 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, establece:

“3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, dentro del año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad temporal y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.”

II.- TRATAMIENTO LEGAL Y JURISPRUDENCIAL EN CASO DE COINCIDENCIA DE VACACIONES E INCAPACIDAD TEMPORAL

¿Qué sucede en caso de coincidencia de las vacaciones con incapacidades derivadas de derechos de conciliación de la vida laboral y familiar?

Recogiendo la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJCE de 18 de Marzo de 2004, Merino Gómez – TJCE 2004/69), la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, introdujo por primera vez que, en los casos de coincidencia de las vacaciones con incapacidades derivadas de embarazo, adopción o acogimiento, se tendría derecho al disfrute del periodo de descanso en fecha distinta.

La posibilidad de fijar las fechas de las vacaciones en un momento distinto al previamente pactado, se recoge expresamente en el art. 38.3 ET.

¿Qué sucede cuando las vacaciones coinciden con una baja laboral por motivos distintos al ejercicio de derechos conciliadores?

Hasta el año 2007, a efectos de determinar el régimen jurídico de las vacaciones, se distinguieron dos grupos dentro de las IT: por un lado, las pertenecientes al grupo de conciliación de la vida familiar y laboral y, por el otro, las bajas por otros motivos.

Esta situación llegó a su fin en el año 2009 (STS de 24 de Junio de 2009 R 1542/2008, que recogía la doctrina del Tribunal de Justicia Comunitario STJCE de 20 de Enero de 2009 – Asunto Schultz-Holff). Esta doctrina se tradujo en que, cualquiera que fuese la causa que originaba la ausencia por IT, si la baja coincidía con las vacaciones, la empresa debía dar al trabajador los días de coincidencia.

Recogiendo la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del propio Tribunal Supremo español, la nueva redacción del art. 38.3 ET rompió definitivamente la distinción creada entre incapacidad del grupo perteneciente al bloque de la conciliación y las bajas por otros motivos.

Así, el trabajador en situación de baja durante la totalidad o parte de las vacaciones anuales retribuidas tendrá derecho a disfrutar de ellas en su integridad en fecha distinta, con independencia de la causa de la baja.

¿Actúa el año de devengo de las vacaciones como plazo de caducidad para el caso de posible disfrute posterior?

El año natural de devengo de la baja no actúa como un plazo de caducidad para el caso el posible disfrute de las vacaciones. Es decir, que en el caso de la situación de incapacidad se prolongase más allá del año natural, el trabajador podría disfrutarlas posteriormente.

En caso de coincidencia de las vacaciones con una baja por incapacidad temporal por contingencias distintas a las de conciliación laboral y familiar ¿qué plazo existe para su disfrute?

Respeto a las situaciones de incapacidad temporal por contingencias distintas a las de conciliación laboral y familiar, se tendrá derecho al disfrute posterior de las vacaciones siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

¿Qué sucede en el caso de enfermedad sobrevenida, es decir, que una vez se empezase a disfrutar de las vacaciones, el trabajador cayese de baja por IT?

En tal caso, se aplicaba la doctrina del caso fortuito, no generándose derecho a favor de trabajador para cambiar la fecha de las vacaciones, salvo previsión específica de convenio o mejora individual empresarial. En este sentido, la Sentencia 24 de Junio de 2009 del Tribunal Supremo, argumentaba que tiene que ser distinto el tratamiento que merece la IT que surge durante el disfrute de las vacaciones, pues es un riesgo que, en tal situación ha de asumir el propio trabajador.

Incluso, al igual que pasaba en la situación anterior, el nuevo artículo 38.3 ET, tampoco aclara que pasa en el supuesto de que la enfermedad sobreviniera al trabajador mientras disfruta de sus vacaciones.

Pues bien, la Sentencia del 21 de Junio de 2012 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, resolviendo la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Supremo español sobre la interpretación del artículo 7º apartado 1º de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de Noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de ordenación del tiempo de trabajo, determina que una interpretación de la normativa española (art. 38.3 ET), que impidiese el disfrute posterior de las vacaciones en el caso de solape sobrevenido con una incapacidad, atentaría contra la indicada disposición europea.

Sustenta tal conclusión en el hecho de que la legislación comunitaria prohíbe las disposiciones de los países miembros que establezca que un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal sobrevinida durante las vacaciones, no tiene derecho a disfrutar éstas en un periodo posterior.

Argumenta que *“...sería aleatorio y contrario a la finalidad de las vacaciones concederlas únicamente a condición de que el trabajador ya se encuentre en situación de de IT cuando se inicie el periodo de vacaciones anuales retribuidas. El nuevo periodo de vacaciones que se corresponda con la duración del solapamiento entre el inicialmente fijado y la baja por enfermedad, ...puede fijarse una vez dado de alta médica,...fuera del periodo de referencia de las vacaciones anuales en cuestión....”*

El presente documento recoge información relativa a novedades normativas y/o jurisprudenciales. Las opiniones en él contenidas no constituyen asesoramiento profesional o jurídico.

© Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. Quedan reservados todos los derechos prohibiéndose la explotación, reproducción, comunicación pública y transformación, total o parcial, sin la pertinente autorización de Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. (Madrid - Tel. +34 91 590 39 94; Barcelona - Tel. +34 93 209 29 67).