



Circular informativa:

**OS TRABALLADORES NON PERDEN O DEREITO A VACACIÓNS ANUAIS
RETRIBUÍDAS QUE NON PUIDERON GOZAR POR CAUSA DE
ENFERMIDADE**

Ante as consultas recibidas nesta Asesoría Xurídica Nacional sobre a interpretación da [Sentenza do Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas \(TXCE\) do 20 de xaneiro de 2009](#) (asuntos acumulados C-350/06 e C-520/06), sobre o exercicio do dereito a vacacións anuais retribuídas de traballadores que están de baixa por enfermidade, informamos o seguinte:

1. A regulación do dereito a vacacións

O artigo 38.1 do Estatuto dos Traballadores reconece o dereito a gozar dun período de vacacións anuais retribuídas de trinta días. Este dereito non é susceptíbel de substitución por compensación económica salvo que o contrato se extinga, caso en que se liquida a parte proporcional de vacacións non gozadas.

O dereito ao gozo de vacacións debe facerse efectivo durante o ano civil e caduca unha vez transcorrido este, sen posibilidade en tal caso de esixir unha compensación en metálico.

A situación de incapacidade temporal non afecta, en principio, ao período vacacional, dado que o artigo 5 da Convención 132 da OIT expresa que as ausencias por motivos independentes da vontade do traballador serán contadas como parte do período de servizos.

2. A xurisprudencia do TS

Malia o anterior, a xurisprudencia do Tribunal Supremo consolidou o criterio de que, nos casos en que as vacacións se fixen de forma colectiva (e nomeadamente cando isto implique fechar o centro de traballo nese período) a coincidencia da baixa por enfermidade ou maternidade non confere o dereito ao gozo das vacacións en datas diferentes.

En relación coa maternidade, o Tribunal Supremo abriu unha fenda na doutrina referida ao declarar, con fundamento na Sentenza do TXCE do 18 de marzo de 2004, que en caso de coincidencia entre o período de descanso e o de vacacións colectivas, poderá a traballadora facer uso do seu dereito en tempo diferente, mais sempre dentro do ano civil.

Porén, na importante Sentenza, ditada en Sala Xeral, do 3 de outubro de 2007, o Tribunal Supremo consolidou o criterio interpretativo tradicional respecto das situacións de incapacidade temporal ao entender que a maternidade é un



suposto singular que pode ter un tratamento diferente. No entanto, esta Sentenza tivo un voto particular de catro maxistrados que defenderon a tese contraria, aínda que asumindo que o exercicio do dereito de vacacións noutro momento só é posíbel cando aínda resta tempo útil dentro do ano natural.

3. A Sentenza do TXCE

A partir da recente Sentenza do TXCE do 29 de xaneiro de 2009, prodúcese unha mudanza favorábel ao gozo efectivo das vacacións malia a existencia de situacións de incapacidade temporal, ao declararse o seguinte:

«O artigo 7, alínea 1, da Directiva 2003/88 debe interpretarse no sentido de que se opón a disposicións ou prácticas nacionais que establezan que o dereito a vacacións anuais remuneradas se extingue ao finalizar o período de reporte das mesmas e/ou o período de prórroga fixado polo Dereito nacional, mesmo cando o traballador se encontrara en situación de baixa por enfermidade durante a totalidade ou parte do período de devengo e a súa incapacidade temporal perdurara até a finalización da súa relación laboral, razón pola cal non puidera exercitar o seu dereito a vacacións anuais retribuídas».

4. Consecuencias xurídicas

A interpretación do TXCE é obviamente máis favorábel para os traballadores que a doutrina do Tribunal Supremo sobre a caducidade do dereito, resulta vinculante para os órganos xudiciais estatais. Podemos fixar as seguintes consecuencias:

- a) O dereito a vacacións persiste unha vez finalizado o ano civil, sempre e cando o traballador non puidese exercitalo porque estivo de baixa por enfermidade durante todo ese tempo ou parte del. Isto sería igualmente aplicábel ás traballadoras en situación de baixa por maternidade.
- b) En caso de extinción da relación laboral, deben compensarse economicamente as vacacións anuais non gozadas se o traballador non exercitou o dereito por estar de baixa médica até á finalización do seu contrato e durante o período de reporte ou de prórroga. A compensación consistirá na retribución ordinaria que cobraría o traballador en caso de exercer o seu dereito a vacacións.

Aínda que a sentenza non o di expresamente, entendemos que a regra xeral é que, neste supostos, as vacacións sexan gozadas unha vez finalizada a licenza por enfermidade. Só cabe a compensación económica en caso de que a relación laboral se extinga.

Santiago de Compostela, 27 de abril de 2009.

Asesoría Xurídica Nacional da CIG