

Compensación de vacaciones en despido ilícito y readmisión

EL TRABAJADOR ilícitamente despedido y posteriormente readmitido en su puesto de trabajo a raíz de la anulación de su despido mediante resolución judicial, puede exigir todos los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante el período comprendido entre la fecha del despido ilícito y la de su readmisión. En caso de nueva extinción de la relación laboral sin haber disfrutado de las vacaciones, tiene derecho a una compensación económica, excepto por los períodos en que haya prestado servicios para otro empleador.

El TJUE en sentencia de 25-6-20, C-762/18 y C-37/19 resuelve los asuntos acumulados presentados por un tribunal búlgaro y otro italiano en los que se plantea la cuestión relativa a si la Directiva 2003/88 art.7.1 se opone a una normativa o a una práctica nacional en virtud de las cuales un trabajador que ha sido objeto de un despido ilícito y cuya readmisión al puesto de trabajo ha sido ordenada judicialmente no tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas en relación con el período comprendido entre la fecha de despido y la fecha de readmisión al puesto de trabajo.

El TJUE recuerda que la finalidad del derecho a vacaciones anuales, reconocido en el artículo 7 de la Directiva 2003/88 consiste, por un lado, en permitir que el trabajador descanse de la ejecución de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo y, por otro lado, que disponga de un período de ocio y esparcimiento (TJUE 20-7-16, asunto C-341/15, Maschek). Por consiguiente, el derecho a vacaciones anuales retribuidas debe determinarse, en principio, en función de los períodos efectivamente trabajados con arreglo al contrato de trabajo (TJUE 4-10-18, asunto C-12/17, Dicu, C-12/17), pues se basa en la premisa de que el trabajador ha trabajado efectivamente durante el período de referencia y ha ejercido una actividad que justifica un período de descanso, ocio y esparcimiento para garantizar la protección de seguridad y salud.

No obstante, en determinadas situaciones concretas en las que el trabajador no puede cumplir sus cometidos, los Estados miembros no pueden supeditar el derecho a vacaciones anuales

retribuidas al requisito de haber trabajado efectivamente (TJUE 24-1-12, asunto C-282/10, Domínguez). Así sucede con los trabajadores que se ausentan del trabajo como consecuencia de una baja por enfermedad, período que el TJUE asimila a trabajo efectivo debido a que se trata, en principio, de un hecho imprevisible y ajeno a la voluntad del trabajador (TJUE 4-10-18, asunto C-12/17, Dicu).

El TJUE considera que esa imprevisibilidad y ajena en la voluntad del trabajador es también predicable de la situación en que este se ve privado de la posibilidad de trabajar debido a un despido que posteriormente queda anulado mediante resolución judicial. Por consiguiente, en una situación como la controvertida, el período comprendido entre la fecha del despido ilícito y la fecha de la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo a raíz de la anulación de dicho despido mediante resolución judicial, debe asimilarse a un período de trabajo efectivo a fin de determinar el derecho a vacaciones anuales retribuidas.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, el TJUE concluye que el trabajador ilícitamente despedido y posteriormente readmitido en su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, tras la anulación de su despido mediante resolución judicial, tiene derecho a exigir, a raíz de dicha anulación, todos los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante el período comprendido entre la fecha del despido ilícito y la fecha de su readmisión. No obstante, si el trabajador afectado ha ocupado otro puesto de trabajo en el período comprendido entre la fecha del despido ilícito y la de la readmisión a su primer puesto de trabajo, no puede exigir de su primer empleador el derecho a vacaciones anuales correspondiente al período durante el cual ocupó otro puesto de trabajo. En tales circunstancias, incumbe al trabajador afectado exigir de su nuevo empleador su derecho a vacaciones anuales retribuidas correspondiente a este último período.

I. DEVENGO DEL DERECHO A LAS VACACIONES

Prohibición de limitación de su ejercicio:

– No pueden imponerse condiciones que hagan

imposible que determinados trabajadores ejerciten el derecho a vacaciones anuales retribuidas (TJUE 20-1-09, Schultz-Hoff y otros C-350/06 y C-520/0).

– Es contrario al derecho de la UE impedir a un trabajador aplazar, y en su caso acumular, hasta el momento de la conclusión de su relación laboral, derechos a vacaciones anuales retribuidas no ejercidos correspondientes a varios períodos de devengo consecutivos, por la negativa del empresario a retribuir esas vacaciones: (TJUE de 29-11-14, King C-214/16).

Contratos temporales: el derecho a vacaciones es proporcional a las jornadas trabajadas cualquiera que sea la duración de contrato. Vulnera el derecho de la UE establecer de un tiempo mínimo de trabajo efectivo a la existencia del derecho a vacaciones. (TJUE 24-1-12, Maribel Domínguez C-282/10).

Suspensión del contrato: no es contraria al derecho comunitario la práctica nacional que permite establecer un plan social según el cual el derecho a vacaciones anuales retribuidas del trabajador con reducción del tiempo de trabajo se calcula conforme al principio de *pro rata temporis*. (TJUE 8-11-12, Heimann y Toltschin C-229/11 y C-230/11).

Modificación del contrato: la disminución de la jornada de trabajo de tiempo completo a tiempo parcial no puede reducir el derecho a las vacaciones anuales que el trabajador haya devengado durante el período de trabajo a tiempo completo. (TJUE 22-4-10, Zentralbetriebsrat der Landeskrankehäuser Tirols C-486/08).

Extinción de la relación laboral: ninguna disposición de la directiva sobre vacaciones determina expresamente cómo ha de calcularse la compensación económica que sustituya al período o períodos mínimos de vacaciones anuales retribuidas en caso de extinción de la relación laboral. (TJUE 20-1-09, Schultz-Hoff y otros C-350/06 y C-520/06).

Permiso parental: el derecho de la UE no se opone a una disposición nacional que, a efectos de determinar el derecho a vacaciones anuales retribuidas, no considera período de trabajo efectivo la duración del permiso parental. (TJUE 4-10-18, Dicu C 12-

2017TJUE 4-10-18, Dicu C 12-2017).

II.- DISFRUTE Y COMPENSACIÓN ECONÓMICA

Jubilación del trabajador: el trabajador tiene derecho, en el momento de su jubilación, a una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas cuando no ha podido disfrutarlas a causa de una enfermedad. Por ello, se opone al derecho comunitario una legislación nacional que le prive de este derecho. (TJUE 20-7-16, Maschek C-341/15).

Fallecimiento del trabajador:

– Cuando la relación laboral finaliza por el fallecimiento del trabajador, el derecho a la compensación financiera por las vacaciones anuales no disfrutadas se mantiene y debe abonarse sin necesidad de solicitud previa. (TJUE 12-6-14, Gülay Bollacke C-118/13).

– Según el Derecho de la Unión, el fallecimiento de un trabajador no extingue su derecho a vacaciones anuales retribuidas. Señala, además, que los herederos de un trabajador fallecido pueden reclamar una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas por este. (TJUE 6-11-18, Bauer y Broßonn C-569/16 y 570/169).

Extinción por causas organizativas o de producción: se tiene derecho a la retribución de los trabajadores si lo que impidió al trabajador disfrutar de las vacaciones anuales fueron razones de tipo productivo o relacionadas con la organización de la empresa. (TJUE auto 21-2-13, Maestre García C-194/12).

Enfermedad y vacaciones:

– El Derecho de la UE se opone a que el tiempo de inactividad por enfermedad no compute, a efectos de devengo de vacaciones, aunque su duración se prolongue durante la totalidad de la anualidad en que puedan disfrutarse. (TJUE 20-1-09, Schultz-Hoff/y otros C-350/06 y C-520/06).

– El Derecho de la UE se opone a disposiciones nacionales o convenios colectivos que establezcan que un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal durante el período de vacaciones anuales fijado en el calendario de vacaciones de la empresa en la que está contratado no tiene derecho, una vez dado de

alta médica, a disfrutar sus vacaciones anuales en un período distinto del fijado inicialmente, en su caso, fuera del período de referencia de que se trate. (TJUE de 10-9-09, Vicente C-277-08).

Maternidad: una trabajadora debe poder disfrutar de sus vacaciones anuales en un período distinto del de su permiso de maternidad, también en caso de coincidencia entre el período de permiso de maternidad y el fijado con carácter general, mediante un acuerdo colectivo, para las vacaciones anuales de la totalidad de la plantilla. No solo se aplica a las vacaciones establecidas legalmente, sino también a cualquier período de vacaciones adicionales contemplado en el Derecho nacional. (TJUE 18-3-04, Merino Gómez C-342/01).

Despido ilícito y readmisión: el trabajador ilícitamente despedido y posteriormente readmitido en su puesto de trabajo a raíz de la anulación de su despido mediante resolución judicial, puede exigir todos los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante el período comprendido entre la fecha del despido ilícito y la de su readmisión. En caso de nueva extinción de la relación laboral sin haber disfrutado de las vacaciones, tiene derecho a una compensación económica, excepto por los períodos en que haya prestado servicios para otro empleador. (TJUE 25-6-20, C-762/18 y C-37/19).

Pérdida del derecho al disfrute:

– Un trabajador puede aplazar, y en su caso acumular, hasta el momento de la conclusión de su relación laboral, los derechos a vacaciones anuales retribuidas y no disfrutadas correspondientes a varios períodos de devengo consecutivos, en caso de negativa del empresario a retribuir esas vacaciones. (TJUE 29-11-17, asunto King C-214/16).

– Un trabajador no puede perder automáticamente su derecho a vacaciones anuales retribuidas por no haberlas solicitado. No obstante, si el empresario demuestra que el trabajador se abstuvo deliberadamente y con pleno conocimiento de tomar sus vacaciones anuales retribuidas tras haber podido ejercer efectivamente su derecho a estas, el Derecho de la Unión no se opone a la pérdida de este derecho ni, en caso de extinción de la relación laboral, a la consiguiente falta de compensación económica (TJUE 6-11-18, Sebastian W. Kreuziger C-619/16 y Max-Planck C-684/1).