

DERECHO A VACACIONES Y COVID-19: ¿QUÉ PASA SI LAS VACACIONES COINCIDEN CON EL CONFINAMIENTO?

Resumen

Al establecer el calendario laboral a principios de 2020, muchas personas trabajadoras solicitaron periodos de vacaciones que posteriormente, debido a la situación de pandemia en la que nos hallamos inmersos, coincidieron con el periodo de confinamiento establecido por el estado de alarma. En tales circunstancias, algunas personas trabajadoras trataron de dar marcha atrás y reservar las vacaciones para otro momento, pero sus empleadores rechazaron dicho cambio. En los últimos meses un juzgado de Santander y otro de Melilla han declarado que las personas trabajadoras deben conservar su derecho a disfrutar las vacaciones en un momento posterior.

Análisis

Las vacaciones son un periodo de descanso durante el cual la persona trabajadora continúa recibiendo su salario, aunque no preste servicio efectivo. Se trata de un derecho indisponible, reconocido tanto en la Constitución Española como en el Estatuto de los trabajadores, cuyo disfrute no puede sustituirse por compensación económica salvo en caso de extinción de la relación laboral (art.38 ET -EDL 2015/182832-).

Este derecho aparece asimismo consagrado en derecho europeo, a través de la directiva 2003/88 (EDL 2003/88) y reconocido por el TJUE como un principio del Derecho social comunitario de especial importancia, respecto del cual no pueden establecerse excepciones.

De la amplia jurisprudencia que el TJUE ha emitido sobre este derecho, me gustaría destacar un elemento que considero especialmente importante para el tema que nos ocupa, y es el que se refiere a la finalidad del derecho a las vacaciones retribuidas. Como puso este tribunal de manifiesto en su sentencia del caso Vicente Pereda, ap. 21 (Sentencia del TJUE de 10 de septiembre de 2009, Asunto Vicente Pereda, C-277/08 -EDJ 2009/189935-), se trata de permitir que las personas trabajadoras descansen y dispongan de un tiempo de ocio y esparcimiento, estando dentro de la esfera de la protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras por la que debe velar el empleador.

En este sentido, ya hay jurisprudencia consolidada en torno a la cuestión de qué ocurre en aquellos supuestos en los que una persona trabajadora que tenía su periodo de vacaciones ya fijado y aprobado, a petición suya, se encuentra en situación de incapacidad temporal durante dicho periodo de vacaciones. En la sentencia ya mencionada, del asunto Vicente Pereda (ap. 22), el TJUE establece que, en tales circunstancias, la persona trabajadora tiene derecho a disfrutarlas efectivamente, cosa que no es posible durante la situación de incapacidad temporal, y que, por lo tanto, puede tomarlas en fecha distinta a la de la incapacidad temporal.

Nuestro Tribunal Supremo fue reticente a reconocer así este derecho, al considerar que la incapacidad temporal era un supuesto de caso fortuito que, por tanto, debía correr a cuenta de la persona trabajadora. Sin embargo, el TJUE rectificó esta interpretación.



Llegados a este punto, se plantea la cuestión de qué ocurre entonces si las vacaciones coinciden con un periodo de confinamiento, y la persona trabajadora decide que quiere modificar el periodo de disfrute, para que este tenga lugar fuera del confinamiento.

Como punto de partida, cabe recordar que el derecho a vacaciones es siempre un pacto entre ambas partes. Así pues, igual que no cabe su disfrute ni su imposición unilateral por parte de una de las partes, uno podría considerar que tampoco debería haber la modificación unilateral de las ya aprobadas.

Es decir, cabría haber considerado que, ante la solicitud del cambio por parte de la persona trabajadora para posponer esos días de vacaciones ya acordados, la respuesta del empleador pudiera ser negativa, ya que ante la fijación previa vacacional (haya sido a través de convenio, de pacto colectivo o de acuerdo individual), y aun entendiendo la lógica de la petición, el hecho de que estemos en presencia de un estado de alarma y su consecuente confinamiento habría de asimilarse a un supuesto de fuerza mayor que afecta no solo a la persona trabajadora, sino también a la empresa, de manera que no resulta evidente por qué la ausencia de libertad de movimientos de la persona trabajadora debe interpretarse únicamente en su beneficio y en contra de los intereses empresariales.

Pues bien, hay dos sentencias de juzgados de primera instancia que tratan de esta cuestión y de las que tenemos noticia hasta el momento. En ambas, los jueces han seguido una interpretación similar, contraria a lo que acabamos de señalar, aplicando analógicamente la jurisprudencia existente sobre el supuesto de la incapacidad temporal.

La sentencia del Juzgado de lo Social de Santander del 16 de septiembre de 2020 reconoce a una trabajadora de una consejería del Gobierno de Cantabria su derecho a anular cuatro días de vacaciones que había solicitado y habían sido aprobadas, porque coincidieron con el confinamiento general del estado de alarma, y a sustituirlas por otro periodo vacacional. En el fallo, esta sentencia establece que "todo disfrute de vacaciones conlleva la posibilidad de que el trabajador pueda descansar de la prestación anual de servicios para un tercero, esto es, que el trabajador pueda desplazarse, salir de su domicilio, tener su ocio particular, visitar familiares, acudir a un bar, hacer deporte, etc.... Si no puede salir de su casa por confinamiento forzado, no serán vacaciones, no se corresponderá ese periodo con un legítimo y constitucional derecho al descanso anual que todo trabajador ha de tener." (Sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Santander 16 de septiembre 2020, recurso 404/2020 EDJ ¿?).

De manera similar, la sentencia de Melilla señala asimismo que, si las vacaciones de la persona trabajadora coinciden con un periodo de confinamiento, la persona afectada "debe conservar su derecho a disfrutar vacaciones en un tiempo posterior" (EDJ 2020/710997 Sentencia del Juzgado de Social nº 1 de Melilla, de 3 noviembre de 2020).

Ambas sentencias hacen referencia a que las personas trabajadoras se ha visto afectadas por una causa de fuerza mayor que condiciona de modo directo sus vacaciones. Pero lo cierto es que la empresa también se ha visto afectada por esa misma causa de fuerza mayor, cuestión que, en cambio, no parece tenerse en consideración.

Y puesto que la fuerza mayor es una de las causas por las que se deja de ser responsable jurídicamente de las situaciones que se puedan dar, ¿por qué juega en este caso la fuerza mayor a favor de la persona trabajadora, y no de la empresa, que tampoco pudo preverlo y también está sufriendo las consecuencias?



Las sentencias de Melilla y Santander, que no son recurribles, son bastante claras, y siguen la senda jurisprudencial relativa a la interpretación de qué ocurre cuando coinciden una situación de incapacidad temporal y el disfrute de las vacaciones.

En la sentencia de Santander, el juez señala expresamente que se trata de una situación similar a la de la incapacidad, por lo que "parece razonable y lógico que si se ve afectado [el derecho] por una causa de fuerza mayor que condicione de modo directo sus vacaciones, conserve su derecho a disfrutarlas".

Estos pronunciamientos parten de la base, que ya estableció en su momento el TJUE, de que la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas es la de permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un periodo de ocio. Conforme a este razonamiento, la estancia en el domicilio particular, sin libertad de movimientos alguna, iría en contra de la finalidad del descanso continuado para dedicarlo al esparcimiento y desalienación.

Así pues, parece que la persona trabajadora tiene derecho a posponer el disfrute de las vacaciones que coincidan con la situación de confinamiento en el contexto del estado de alarma.

Surgen, en todo caso, otros interrogantes. Las sentencias se refieren a vacaciones coincidentes con el confinamiento del estado de alarma, es decir, cuando la posibilidad de desplazamiento estaba limitada al mínimo. Pero ¿qué ocurre si las vacaciones coinciden con otros confinamientos más leves? La sentencia de Santander se refiere expresamente a que la persona trabajadora "pueda desplazarse, salir de su domicilio, tener su ocio particular, visitar familiares, acudir a un bar, hacer deporte, etc.". Es decir, ¿si cabe el desplazamiento, aunque sea en una zona restringida, ya no es de aplicación el mismo principio? Yo diría que hay importantes matices que diferencian ambas situaciones pero, en todo caso, es también posible aplicar el mismo principio.

En ese caso, y si los confinamientos limitados se extienden en el tiempo, ¿significa ello que esos periodos de vacaciones deberían trasladarse a años venideros? Y si dura varios años, ¿debería compensarse económicamente?

Confío en que los tribunales, si fuera necesario, puedan apreciar estos matices. En caso contrario, podría entenderse que se hace recaer en el empleador todo el riesgo, cuando la situación le resulta igual de sobrevenida a ambas partes.

En todo caso, y como siempre, la última palabra la tendrán los tribunales.



Raquel Flórez Escobar

Socia – Freshfields Bruckhaus Deringer
Socia de FORELAB y miembro del Comité Ejecutivo
Madrid

