

Derecho a vacaciones... saludables

Federico Durán López - 19/01/2010

Criticaba meses atrás en estas páginas el cambio de doctrina del Tribunal Supremo respecto del derecho a vacaciones (Enfermedad y vacaciones, 13 de octubre de 2009). Sin reiterar esa crítica, y recordando simplemente lo fundamental de dicho cambio (si el trabajador está de baja por incapacidad temporal cuando llegue el momento del disfrute de sus vacaciones, tiene derecho, en principio, a disfrutarlas en otra fecha), quiero llamar la atención sobre la deriva que el tema puede tener, y que de hecho está teniendo ya.

La doctrina del Supremo no está exenta de matices ni están de ella ausentes las invocaciones a la prudencia y al interés empresarial, por lo que se indica que el cambio de fecha de vacaciones es factible si "fuere compatible con los legítimos intereses empresariales", o que el derecho del trabajador al cambio de fechas prevalece "cuando el empresario no aduce o acredita perturbación en la organización". Pero contiene sin duda, y más porque esos matices no se reflejan en el fallo, una simplificación peligrosa.

Las simplificaciones las carga el diablo. Tan las carga el diablo, que ya tenemos una Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social, 23 de noviembre de 2009) que no solo reitera, ya sin matices, la nueva doctrina del Supremo, afirmando que si al llegar las vacaciones el trabajador está en situación de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se pospone "para ser disfrutado en estado de sanidad del trabajador", sino que da un paso más, que el Supremo no daba: si durante las vacaciones se produce una incapacidad temporal, el trabajador tiene derecho a interrumpirlas y a disfrutar el periodo restante en otro momento, incluso tras finalizar el año natural al que corresponden.

Con independencia de que este último planteamiento contradice la doctrina del Supremo, por lo que probablemente sea rechazado por el mismo tras el pertinente recurso, hemos de ser conscientes de dónde nos estamos metiendo. No existiría ya simplemente un derecho a vacaciones, sino un derecho a disfrutar de vacaciones en perfecto estado de salud. El empresario no tendría sólo la obligación de conceder al trabajador las vacaciones pactadas, sino que tendría también que asegurar el efectivo disfrute de las mismas en buenas condiciones de salud, o que sufrir las consecuencias si dichas condiciones no se dan, reconociendo un nuevo periodo de vacaciones. Así, si el trabajador durante sus vacaciones se lesiona practicando deporte, incluso de alto riesgo, las consecuencias las pagaría el empresario, ya que tendría que reconocerle un nuevo periodo de vacaciones. ¿Y si en el nuevo periodo el deportista compulsivo vuelve a sufrir un nuevo accidente? ¿Nuevo periodo de vacaciones? Y así, ¿hasta cuándo?

Pero no solo eso. Sabido cómo funcionan las bajas laborales en nuestro país, ("me voy a coger la baja"), el trabajador disconforme con el calendario de vacaciones o al que le surja un problema sobrevenido, no tendría más que "cogerse la baja" para forzar el cambio. Y si las que está disfrutando le saben a poco, siempre las podría interrumpir con una baja, tras la cual podría volver a disfrutar de los días perdidos como consecuencia de la misma.

Abierta la espita, ya todo vale. He tenido conocimiento de una reclamación judicial (todavía no resuelta) en la que el trabajador pretende que, habiendo, durante su periodo de vacaciones, fallecido un familiar, se le reconozcan, como días adicionales de vacaciones, los que le hubieran correspondido por dicho fallecimiento de haber estado trabajando. ¿A dónde podríamos llegar por esta vía? Si el trabajador, durante sus vacaciones, tiene que concurrir a exámenes o que cumplir deberes inexcusables de carácter público ¿también podría reclamar días adicionales?

Podemos, si estas exageraciones y simplificaciones no se corrigen, crear un galimatías organizativo para las empresas de mucho cuidado, y podemos abrir la vía a abusos de muy diverso tipo que perjudicarían también a la inmensa mayoría de trabajadores ajenos a la picaresca. Una nueva regulación del derecho a vacaciones, que establezca las condiciones de su ejercicio (competencia estatal y no comunitaria) y aclare todas estas cuestiones, con criterios razonables y sensatos, parece ineludible. Cuanto antes, mejor.