



## POR LEY

### ECOS Y COMENTARIOS

## Ricardo de Lorenzo

### LAS VACACIONES RETRIBUIDAS, UN DERECHO PERDURABLE

El derecho a disfrutar de un periodo vacacional remunerado fue uno de los logros sociales del último siglo que más calidad de vida puede haber aportado a los trabajadores de los más diversos sectores empresariales, e incluso, ahora, de los profesionales tradicionalmente considerados como liberales.

No obstante, su disfrute y regulación jurídica nunca ha estado exenta de puntos de fricción entre el trabajador y el empresario, y lagunas oscuras en cuanto a su compatibilidad con otros estados laborales.

El pasado día 20 de Enero, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y a petición de sendos tribunales británico y alemán, dictó Sentencia en la que interpreta la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

Concretamente, los referidos tribunales cuestionaban la posibilidad de que el trabajador exigiera la retribución de sus vacaciones, no disfrutadas, al encontrarse dentro de un periodo de baja laboral.

El Tribunal ha recordado que lo atinente al derecho de las vacaciones anuales retribuidas es una competencia de los estados miembros de la unión, que son quienes deben establecer cuales son los requisitos para el ejercicio y aplicación del mentado derecho.

La Directiva comunitaria da amplio margen a cada ordenamiento para la regulación de las vacaciones, si bien establece unos límites en las restricciones a lo que denomina las modalidades de prórroga de las vacaciones no disfrutadas durante la anualidad, no pudiendo supeditarse el derecho a su remuneración, al hecho de haber trabajado efectivamente durante el periodo en que se generan.

La conclusión a la que llega el Tribunal Europeo es que el derecho a las vacaciones retribuidas no debe extinguirse al finalizar el periodo de devengo de las mismas y el de prórroga fijado por el derecho nacional, siempre y cuando el trabajador se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del referido periodo, y su incapacidad laboral haya perdurado hasta la finalización de su relación laboral, razón por la cual no haya podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas.



Por otra parte, y en lo que atañe al derecho a obtener, al finalizar la relación laboral, una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas que el trabajador no ha podido disfrutar, el Tribunal de Justicia declara que la compensación económica deberá calcularse de tal modo que el referido trabajador ocupe una situación comparable a aquella en la que se habría encontrado si hubiera ejercitado el mencionado derecho durante su relación laboral. De ello se sigue que la retribución ordinaria del trabajador, que es la que debe mantenerse durante el período de descanso correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas, resulta asimismo determinante para el cálculo de la compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al finalizar la relación laboral.

Con ello, el Tribunal interpreta la normativa europea, en el sentido de proteger el derecho a las vacaciones retribuidas del trabajador, incluyendo todos los profesionales laborales, pero siempre dentro de supuestos en que se haya visto imposibilitado su disfrute, y no permitiendo (siendo esta competencia estatal) que el propio trabajador pueda especular con las mismas, de cara a obtener una rentabilidad superior en momentos futuros.