

**MADRID**

Castellana, 216  
28046 Madrid  
Tel.: (34) 91 582 91 00

**BARCELONA**

Diagonal, 640 bis  
08017 Barcelona  
Tel.: (34) 93 415 74 00

**BILBAO**

Alameda Recalde, 36  
48009 Bilbao  
Tel.: (34) 94 415 70 15

**MÁLAGA**

Marqués de Larios, 3  
29015 Málaga  
Tel.: (34) 952 12 00 51

**VALENCIA**

Gran Vía Marqués  
del Turia, 49  
46005 Valencia  
Tel.: (34) 96 351 38 35

**VIGO**

Colón, 36  
36201 Vigo  
Tel.: (34) 986 44 33 80

**BRUSELAS**

Avenue Louise, 267  
1050 Bruselas  
Tel.: (322) 231 12 20

**LONDRES**

Five Kings House  
1 Queen Street Place  
EC 4R 1QS Londres  
Tel.: +44 (0) 20 7329 5407

**LISBOA**

Avenida da Liberdade, 131  
1250-140 Lisboa  
Tel.: (351) 213 408 600

**GUÍA SOBRE EL DERECHO DE VACACIONES DE LOS EMPLEADOS****(A propósito de dos recientes sentencias comunitarias)****Antonio V. Sempere Navarro**

*Catedrático de la Universidad Rey Juan Carlos  
Coordinador del Área Laboral de Gómez-Acebo & Pombo*

La **STJUE 3 mayo 2012** (asunto C-337/10, *Gord Neidel*) ha resuelto las dudas suscitadas por el *Verwaltungsgericht* de Frankfurt am Main al hilo de las vacaciones (no disfrutadas) de un bombero que se jubila tras llevar dos años en situación de baja por enfermedad; en ese momento contaba con 86 días de vacaciones no disfrutadas que, según la ley alemana, quedarían sin compensación.

Por su lado, la **STJUE 21 junio 2012** (asunto C-78/11, *ANGED*) resuelve la cuestión prejudicial suscitada por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo al hilo del conflicto colectivo sobre el derecho de los empleados de Grandes Almacenes a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas incluso cuando éstas coincidan con períodos de bajas por incapacidad laboral temporal.

La relevancia de ambas, más la cercanía del período vacacional para una parte importante de la población asalariada aconsejan realizar un resumen de los criterios más relevantes en que se basan las dos sentencias.

1º) El derecho de todo trabajador a sus vacaciones constituye un principio de Derecho Social Comunitario especialmente trascendente, sin que sean admisibles excepciones al mismo. La regla y sus criterios interpretativos se aplican por igual a trabajadores del sector privado y a empleados públicos (incluso funcionarios).

2º) La finalidad de las vacaciones (propiciar el ocio y el esparcimiento) es bien diversa a la de la incapacidad temporal (permitir la recuperación psicofísica), de modo que ambas instituciones no deben menoscabarse recíprocamente.

3º) Hay que aceptar la posibilidad de que una persona "de baja" por incapacidad temporal (IT) tenga vacaciones: o se le cambia de situación (aunque siga enferma) o se pospone su descanso anual. No es necesario que la vacación se posponga, pero sí que se disfrute en algún momento; cada Estado puede elegir su solución. Corresponde a cada Estado decidir si las vacaciones sin disfrutar caducan una vez transcurrido ese período de aplazamiento.

4º) Las garantías del Derecho Comunitario son predicables de los períodos vacacionales de cuatro semanas al año, pero si su duración es superior cada Estado puede determinar el régimen jurídico de esa duración adicional.

5º) Aunque el trabajador esté en IT durante una parte significativa del período de devengo anual de las vacaciones, o incluso durante su integridad, su derecho a vacaciones no puede perderse.

6º) El establecimiento de un período de prórroga (inicios del año siguiente) para

# & Noticias breves

colocar en él las precedentes vacaciones sin disfrutar por causa de IT puede limitarse (por ejemplo a 18 meses) pero siempre ha de ser mayor de un año.

- 7º) Cuando un trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral sobrevenida durante el período de vacaciones anuales retribuidas tiene derecho a disfrutar posteriormente de las vacaciones anuales coincidentes con el período de IT. Carece de relevancia el momento en que sobreviene la incapacidad, pues sería aleatorio y contrario a la finalidad del derecho a las vacaciones anuales retribuidas conceder ese derecho al trabajador únicamente a condición de que este último ya se encuentre en situación de IT laboral cuando vaya a iniciarse el período de vacaciones anuales retribuidas.
- 8º) Al extinguirse el contrato de trabajo se tiene derecho a una compensación económica

por las vacaciones no disfrutadas, aunque ello se deba a la existencia de una prolongada incapacidad temporal. Esta regla también es aplicable a los supuestos de jubilación (en el caso planteado estaban en juego 16.800 €).

- 9º) El descanso y la retribución son dos vertientes de un único derecho, el de vacaciones, que persigue colocar al trabajador en situación comparable a la que tiene durante los períodos de efectiva actividad laboral.
- 10º) La compensación económica por vacaciones persigue para mantener el precedente nivel de ingresos pues el trabajador ha de "percibir la retribución ordinaria", tanto si las disfruta *in natura* cuanto si se compensan por extinción contractual. Hay que abandonar la idea sobre la soberanía retributiva de los convenios colectivos.