

¡SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA SOBRE LAS VACACIONES!

Huelva a 07 de abril de 2009

MUY IMPORTANTE PARA TODOS LOS TRABAJADORES: El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en Sentencia dictada el 20-1-2009, ha establecido lo siguiente:

1. El Derecho Comunitario **garantiza** el derecho de los trabajadores a las “vacaciones anuales retribuidas” (**con independencia de su estado de salud**) y el derecho a la “licencia por enfermedad” (cuando esté incapacitado para el trabajo), a través de la Directiva 2003/08 no permitiendo ningún tipo de excepciones.
2. Según el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, los trabajadores dispondrán de un período de, al menos, 4 semanas de vacaciones anuales retribuidas. Por lo tanto, este derecho a **vacaciones anuales retribuidas** –que, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, debe considerarse un **principio del Derecho social comunitario** que reviste especial importancia– se reconoce a todo trabajador, con independencia de su estado de salud.
3. Un permiso garantizado por el Derecho Comunitario no puede menoscabar el derecho a disfrutar de otro permiso garantizado por ese mismo Derecho (Sentencias Merino Gómez, apartados 32 y 33; de 14-4-2005, Comisión/Luxemburgo, C-519/03, Rec. P. I-3067, apartado 33, y de 20-9-2007, Kiiski, C-116/06, Rec. P. I-7643, apartado 56).
4. Los trabajadores tienen derecho a **disfrutar de sus Vacaciones Anuales Retribuidas en un período distinto al año natural en curso**, si no ha podido disfrutar de sus vacaciones por **motivos ajenos a su voluntad**.
5. Un trabajador que durante todo el período de devengo de las vacaciones anuales y a lo largo del período de prórroga fijado por el Derecho Nacional, se haya encontrado en situación de baja por enfermedad, se vería privado de disfrutar sus Vacaciones Anuales Retribuidas, por lo que **tendrá derecho a disfrutar de las mismas una vez finalizada la baja por enfermedad**.
6. El derecho a Vacaciones Anuales Retribuidas **no se extingue al finalizar el período de devengo** de las vacaciones anuales y/o el período de prórroga fijado por el Derecho nacional, cuando el trabajador se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo y no haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar este derecho que la Directiva 2003/88 le reconoce.
7. Una vez **finalizada la relación laboral**, ya no resulta posible disfrutar de modo efectivo las Vacaciones Anuales Retribuidas. A fin de evitar que, como consecuencia de esta imposibilidad, el trabajador quede privado de todo disfrute del mencionado derecho, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 prevé que el trabajador **tendrá derecho a una compensación económica**.
8. Cuando se trate de un trabajador que, por razones ajenas a su voluntad, no haya estado en condiciones de ejercitar su derecho a Vacaciones Anuales Retribuidas antes de que finalizara la relación laboral, la compensación económica a la que tiene derecho deberá calcularse de tal modo que el referido trabajador ocupe una situación comparable a aquélla 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.
9. Los mismos derechos tienen las trabajadoras que hayan estado de **Baja por Maternidad**.

CONCLUSIONES: Un trabajador que no haya podido disfrutar de toda o parte de sus Vacaciones Anuales Retribuidas por haber estado de Baja por Enfermedad o Maternidad: **1º.** Conserva el derecho a disfrutar las Vacaciones Anuales Retribuidas aún después de finalizar el año natural y este derecho no puede suprimirse ni siquiera mediante Leyes de los Estados de la Unión Europea. **2º.** Si finalizada la baja por enfermedad o maternidad, fuera imposible disfrutar las Vacaciones, por haber **finalizado la relación laboral**, el trabajador tiene derecho a **Compensación Económica** equivalente a sus retribuciones ordinarias.