

# Vacaciones y tiempo trabajado

*¿Está condicionado el derecho a disfrutar de las vacaciones anuales al tiempo trabajado con un mínimo de tiempo?*

S.A. L. Toledo

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en sentencia de 24 enero de 2012, considera que en el caso el órgano jurisdiccional remitente pide esencialmente que se dilucide si el artículo 7.1 Directiva 2003/88 CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 noviembre de 2003 (determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo) debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales que supediten el derecho a vacaciones anuales retribuidas a la existencia de un tiempo de trabajo efectivo mínimo de diez días o de un mes durante el período de devengo de tales vacaciones. Procede recordar al respecto que, según reiterada jurisprudencia, el derecho de cada trabajador a vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del derecho social de la UE de especial importancia, respecto al cual no pueden establecerse excepciones y cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la Directiva 93/104 CEE del Consejo de 23 noviembre de 1993 (ordenación del tiempo de trabajo), que fue codificada por la analizada en la litis.

Así pues, la Directiva debe interpretarse en el sentido de que se opone a que los estados miembros limiten unilateralmente el derecho a vacaciones anuales retribuidas concedido a todos los trabajadores, aplicando un requisito para el nacimiento de este derecho que da lugar a que determinados trabajadores queden privados del mismo.

Ciertamente, los estados miembros tienen la posibilidad de establecer, en su normativa interna, las condiciones de ejercicio y aplicación del derecho a vacaciones anuales retribuidas, pero no pueden supeditar a ningún tipo de requisito la propia constitución de este derecho.

Además, dado que la Directiva 2003/88 no distingue entre los trabajadores que durante el período de devengo de las vacaciones anuales se ausentan del trabajo como consecuencia de una baja por enfermedad, y aquellos otros que durante dicho período trabajan efectivamente, resulta que, cuando se trata de trabajadores en situación de baja por enfermedad debidamente prescrita, ningún Estado miembro puede supeditar el derecho a vacaciones anuales retribuidas. Según la Directiva este derecho está sujeto al requisito de haber trabajado efectivamente durante el período de devengo de las vacaciones anuales establecido en el Estado de que se trate.