

Las vacaciones retribuidas no se pierden por no haberlas solicitado a tiempo

El trabajador tiene derecho a una compensación aunque haya finalizado la relación laboral

El empresario tiene que probar que el empleado se abstuvo consciente y deliberadamente

Patricia Esteban

6 de noviembre de 2018

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha hecho pública una sentencia en la que declara que los trabajadores no pierden automáticamente sus derechos a las vacaciones anuales retribuidas por el mero hecho de no haberlas solicitado antes de concluir su relación laboral. El empresario debe demostrar que el empleado no quiso ejercer su derecho y que se abstuvo consciente y deliberadamente de solicitarlas. Así pues, un trabajador, ya sea del sector público o privado, que no disfrutó de sus días de vacaciones puede solicitar una compensación económica una vez finalizado su contrato o relación laboral.

El caso examinado por el tribunal de justicia europeo es el de un ciudadano alemán que estuvo realizando unas prácticas retribuidas como preparación para el ejercicio de profesiones jurídicas en el Land de Berlín. Durante los últimos meses del período de prácticas no tomó vacaciones anuales retribuidas. Al término de dicho período solicitó una compensación económica por los días de vacaciones no disfrutados, que le fue denegada por el Land.

Los tribunales alemanes cuestionan si el derecho de la Unión se opone a una normativa que establezca la pérdida de las vacaciones anuales no disfrutadas y de la compensación económica si el trabajador no ha presentado una solicitud de vacaciones antes de la extinción de la relación laboral.

En su sentencia, el TJUE declara que el trabajador solo puede perder estos derechos si el empresario le ha permitido efectivamente (en concreto informándole de manera adecuada) tomar los días de vacaciones en tiempo útil y así lo demuestra.

Como la parte débil en la relación laboral, recuerda el tribunal europeo, y para evitar medidas que puedan ser perjudiciales, el empleado puede sentirse disuadido para no hacer valer sus derechos frente al empresario.

Por otro lado, esta interpretación pro operario no implica un abuso del derecho. El TJUE señala que el objetivo de la norma es garantizar al trabajador el derecho a un descanso efectivo, en aras de la protección eficaz de su salud y seguridad. Por ello no ampara situaciones en las que se renuncia deliberadamente al disfrute de las vacaciones anuales retribuidas (durante el período de devengo o de prórroga) con el fin de aumentar su remuneración con motivo de la extinción de la relación laboral.