

# ¿Qué pasa con mis vacaciones si he estado un tiempo de baja?

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea abrió el camino para fortalecer el derecho de los trabajadores a disfrutar del periodo vacacional tras un tiempo de incapacidad temporal.

Almudena Vigil. Madrid

Pasar un tiempo enfermo sin acudir al trabajo no es óbice para poder disfrutar plenamente de las vacaciones anuales que corresponden a todo trabajador.

Así lo entiende nuestra jurisprudencia, que reconoce el derecho al descanso vacacional con posterioridad a una situación de incapacidad temporal (IT). En esta postura de los tribunales españoles ha influido de forma decidida la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que, según explica el departamento laboral del despacho Chávarri & Muñoz, hizo que se empezara a introducir el derecho de los trabajadores a disfrutar de sus vacaciones si por causa de una incapacidad temporal no pudieron hacerlo en su momento. Este derecho llegó primero a las mujeres de baja por maternidad, y se extendió luego al resto de casos.

Los tribunales españoles aceptaron esta doctrina, pese a que durante un tiempo se distinguió el disfrute de las vacaciones dependiendo de si la incapacidad temporal había comenzado antes o durante el periodo de descanso. Con el paso del tiempo, la doctrina ha ido evolucionando y, en la actualidad, todos los trabaja-



Si un trabajador no disfruta de sus vacaciones por una incapacidad temporal, podrá hacerlo después.

dores pueden disfrutar de sus vacaciones con posterioridad a la incapacidad temporal.

Además, la reforma laboral de 2012 modificó el artículo del Estatuto de los Trabajadores relativo a las vacaciones, con el fin de adaptarlo a la jurisprudencia.

No obstante, la casuística en estos casos es amplia, al

**La reforma laboral de 2012 adaptó el Estatuto de los Trabajadores a la jurisprudencia**

igual que lo es la lista de sentencias sobre la materia. Un fallo del Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares, del 9 de mayo de 2013, concluyó que los trabajadores en situación de incapacidad temporal tienen derecho a irse de vacaciones en un momento posterior al establecido, tanto si la incapacidad se inició antes de la fecha prevista para sus días de descanso, como si sobrevino precisamente durante estos días.

En los casos en los que la baja del trabajador impide su reincorporación para el dis-

frute del periodo vacacional, los tribunales han optado por abonar una compensación en metálico.

Así se refleja, por ejemplo, en dos sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. En la primera de ellas, del 13 de febrero de 2014, puntualiza que el trabajador tiene derecho a una compensación

**Existe una amplia casuística y una larga lista de sentencias sobre esta cuestión**

en metálico siempre y cuando se encuentre incapacitado durante la fecha pactada para su disfrute y no llegue a reincorporarse al trabajo por declaración de incapacidad permanente. En este caso, podría reclamar el abono acumulado de todos los periodos no disfrutados, incluso aunque correspondan a distintas anualidades.

En una segunda sentencia, del 15 de marzo de 2013, este tribunal se pronunció en la misma línea. El caso versaba sobre unas vacaciones no disfrutadas por situación de IT al finalizar la relación laboral por jubilación del trabajador.

## Despido del trabajador

Pero no siempre la Justicia se pone del lado del empleado. Una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, del 10 de abril de 2013, respalda el despido de un profesional que, después de casi dos meses de baja por una lumbalgia, se presentó un viernes en la empresa para entregar el parte de alta y comunicar que se iba de vacaciones el lunes. Las vacaciones no le fueron concedidas y fue despedido por faltar cinco días al trabajo sin permiso. Para el tribunal, tales ausencias estaban injustificadas.

## Derechos de los trabajadores en sus días libres

- Las vacaciones no pueden ser suprimidas como sanción, ni compensadas económicamente, salvo finalización del contrato con días pendientes.

- El mínimo es de 30 días naturales por año.

- En el cómputo del tiempo de trabajo previo que genera derecho a vacaciones se han de incluir los periodos de trabajo efectivo y algunos que se asimilen a éste.

- Los días se deben fijar de común acuerdo entre el empresario y el trabajador.

- Si coinciden las fechas con una baja por maternidad, paternidad o incapacidad temporal, se mantiene el derecho a disfrutarlas en una fecha posterior, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

- Si la baja se debe a incapacidad temporal no relacionada con maternidad, embarazo, parto o lactancia, podrá disfrutarse en un momento posterior, siempre que no hubiera transcurrido un periodo de 18 meses desde el final del año en que se originaron.

Fuente: Chávarri & Muñoz



## HITOS Y CURIOSIDADES DEL MUNDO JURÍDICO

# El concordato entre España y la Santa Sede a instancias de Franco

C. García-León. Madrid

“En el nombre de la Santísima Trinidad”. Así rezaba la primera línea del preámbulo del texto legislativo del concordato entre el Estado español y la Santa Sede, que fue firmado en la Ciudad del Vaticano el 27 de agosto de 1953 por el Secretario de Estado del Vaticano, Domenico Tardini; el ministro de Exteriores español, Alberto Martín Artajo; y el embajador ante la Santa Sede, Fernando Castiella, y publica-

do en el Boletín Oficial del Estado el 19 de octubre.

Las negociaciones habían sido tormentosas en algunas ocasiones y se prolongaron durante 14 años, a veces al borde de la ruptura total, incluida la retirada de embajada.

**Tras la política laica de la II República, en 1951 Franco pidió por carta al Papa Pío XII un nuevo concordato**

dores. Pero Franco deseaba ese acuerdo eclesiástico que regularizaba de nuevo las relaciones. La política laica de la Segunda República llevó a la Santa Sede a considerar el concordato de 1851, firmado durante el reinado de Isabel II de España, por derogado.

Finalmente, en 1951 Franco escribió una carta al Papa Pío XII solicitando un nuevo concordato. El Estado se comprometía a sufragar los gastos de las actividades de la Iglesia y a

otorgar concesiones como la dotación a las órdenes religiosas de un estatus jurídico, una importante dotación económica para el clero, competencia de la Iglesia en las causas matrimoniales o el control de la enseñanza. A cambio, Franco obtuvo, entre otras cosas, la posibilidad de participar en el nombramiento de los obispos mediante el llamado *derecho de presentación*, concedido tradicionalmente a las monarquías absolutas.



El concordato fue firmado en 1953 en la Ciudad del Vaticano.

El concordato de 1953 continúa en vigor, ya que no existe formalmente la firma de un nuevo concordato que lo derogue, ni ha sido legalmente revocado. Sin embargo, su contenido se considera sustancialmente modificado tan-

to por el acuerdo de 1976 como los cuatro acuerdos firmados en 1979.

## Mañana:

16 años de cárcel para Unamuno por dos delitos de 'lesa Majestad'