

REGIMEN JURIDICO DE LAS VACACIONES PERIODICAS RETRIBUIDAS *

SUMARIO

1. Preliminares.—2. Concepto y naturaleza.—3. Regulación jurídica.—4. La vacación como derecho humano: *a)* Tratados y pactos internacionales; *b)* Perfil constitucional de las vacaciones.—5. Nacimiento del derecho a vacaciones: consolidación total o parcial.—6. Duración de las vacaciones: *a)* Cuantificación; *b)* Cómputo; *c)* Dependencia de la actividad efectivamente prestada.—7. Garantías de las vacaciones: *a)* Indisponibilidad: I. Prohibición de compensarlas con ventajas económicas, II. Otras modalidades; *b)* Prohibición de acumularlas; *c)* Especificidad de las mismas: I. Descuentos del crédito vacacional, II. Superposición a otras situaciones; *d)* La reducción de las vacaciones como sanción. 8. Fraccionamiento de las vacaciones.—9. Modos de fijar su época de disfrute: *a)* Acuerdo a nivel de empresa (o inferior); *b)* Acuerdo individual; *c)* Convenio colectivo; *d)* Procedimiento jurisdiccional.—10. Época del disfrute.—11. Calendario de vacaciones. Turnos. Preferencias.—12. Retribución de las vacaciones: *a)* Momento del pago; *b)* Naturaleza; *c)* Cuantía; *d)* Las bolsas de vacaciones.—13. Deberes de conducta del trabajador durante las vacaciones.—14. Interrupción del descanso a requerimiento del empresario.—15. Supuestos especiales de trabajadores.—16. Prescripción del derecho

1. PRELIMINARES

El establecimiento de un descanso periódico para el trabajador que le permita, al menos en teoría, recuperarse de su esfuerzo al tiempo que otor-

(*) Debido a su larga extensión publicamos en este número la primera parte de este estudio; la segunda aparecerá en el siguiente número.

garle mayores posibilidades de esparcimiento, cultivo personal o, simplemente, libre disposición de su tiempo, es una institución común a los modernos ordenamientos laborales, pero que hunde sus raíces históricas en los tiempos más remotos. «En todas las civilizaciones en que el trabajo ha sido una actividad de hombres libres se ha practicado tal descanso, no sólo en días fijos de cada semana, sino en días o períodos de fiestas religiosas o cívicas que eran motivo o pretexto para establecer descansos extraordinarios o más prolongados» (1).

Aun siendo el derecho a vacaciones común a categorías sociales muy diversas (trabajadores, estudiantes, funcionarios, militares, etc.), es claro que al laboralista le interesa conocer precisamente cómo son las vacaciones a que tienen derecho quienes «presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización o dirección de otra persona» (ET 1.1). La cuestión, tratada entre nosotros tanto por los manuales de Derecho del Trabajo cuanto por específicos estudios monográficos (2), dista mucho de ser marginal en el ámbito de las relaciones laborales, pese a venir referida precisamente a la no prestación de la actividad profesional. A mero título indicativo, y sin que sea éste el lugar adecuado para su exposición, téngase presente que las nuevas concepciones sociológicas ya apuntan hacia la relevancia del tiempo libre en la vida humana, hablándose incluso de la *sociedad del ocio*.

Además, la concepción de las vacaciones ha ido progresando, en el sentido de no considerarlas ya meramente como una época de inactividad laboral, sino como tiempo puesto a disposición del trabajador para que lo emplee según prefiera, en orden a su mejor y libre disposición. La configuración del derecho a las vacaciones debe hacerse de modo tal que se dirijan «no sólo a la recuperación física y mental, sino también a posibilitar la partici-

(1) GALLART Y FOLCH, *Derecho Español del Trabajo*, edit. Labor, Barcelona, 1936, página 269; sobre la evolución histórica de las vacaciones, *ibidem*, págs. 274-75, así como MUT REMOLA, *Noticia histórica sobre la vacación anual retribuida*, en el vol. II que recoge las ponencias al III Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Sevilla, 1970; y también PÉREZ SERRANO, «El descanso anual obligatorio», en *REP-SPS*, núm. 3, 1945.

(2) ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, 6.ª edic. renovada, Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, 1980, pág. 183; ALONSO GARCÍA, *Curso de Derecho del Trabajo*, 6.ª edic. actualizada, Ed. Ariel, Barcelona, 1980, pág. 439; MONTROYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, Ed. Tecnos, 3.ª edic., Madrid, 1979, pág. 333; BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA, *Manual de Derecho del Trabajo*, 11 edic., revisada y puesta al día por Valdés Dal-Re, Marcial Pons, Madrid, 1977, pág. 374; una primera y elemental relación de los estudios monográficos sobre el tema, puede verse en la nota bibliográfica que cierra el trabajo, si bien se advierte al lector que, como es obvio, no se pretende tanto un estudio doctrinal cuanto el del régimen legal, convencional y jurisprudencial.

pación en las actividades familiares, políticas, sindicales y cívicas que tenga por conveniente» el trabajador (3).

El propio texto constitucional sirve de respaldo a tal idea al reconocer el derecho a la adecuada utilización del ocio (art. 43.3), al acceso a la cultura (art. 44), a la educación física y deporte (art. 43.3) y otros similares. De algún modo puede esto suponer un apoyo para la tesis de que el período vacacional «responde no sólo a la finalidad de conceder al trabajador el reposo necesario para que pueda recuperarse del desgaste fisiológico que el trabajo realizado durante el año comporta, sino también a la de permitirle el disfrute de un período de esparcimiento y desocupación de importantes consecuencias psíquicas» (4).

Por otro lado, ha de reconocerse que el derecho a vacaciones pagadas como uno de los efectos del contrato laboral se encuentra todavía en franca evolución. Tal dinamismo es factor fundamental a la hora de conferir utilidad práctica a un nuevo y breve intento de compendiar su regulación jurídica general, que se ofrece actualizado a 1 de marzo de 1981.

2. CONCEPTO Y NATURALEZA

Una somera indicación sobre los perfiles conceptuales de la institución parece conveniente para encuadrar mejor cuanto concierne a su regulación jurídica:

a) Por lo pronto, ha de hacerse hincapié en la diferenciación del período vacacional respecto de los incluidos bajo la categoría de «suspensión del con-

(3) Enmienda al ET núm. 202, de Socialistas de Catalunya; véase MARTÍN VALVERDE, «Las líneas de evolución del derecho a vacaciones», en RPS, núm. 83, 1969, página 89, y GOTTSCHALK GUIMARAES, «O novo regime de ferias no Brasil», en el II volumen del III Congreso..., cit., pág. 602.

(4) TCT de 15-4-78 (Rep. 2.188); el preámbulo de la recomendación OIT núm. 47 sobre vacaciones anuales cifra su finalidad en «ofrecer al trabajador una posibilidad para descansar, distraerse y desarrollar sus facultades». Véase RUPRECHT, «El derecho a vacaciones: su régimen legal y convencional», en el II volumen del III Congreso..., cit., página 580: «Es preciso crear instituciones que orienten y faciliten el turismo obrero, que los guíen para objetivos culturales y de expansión... La licencia anual pagada por sí sola no es más que el comienzo del objetivo perseguido...»

Para facilitar el cumplimiento de los fines apuntados, existen diversas instituciones, tanto convencionales como de carácter público, destacando entre estas últimas el Instituto Social del Tiempo Libre, creado por R. D. 691/1979, de 20 de febrero, organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, heredero de la verticalista Educación y Descanso, y que tiende a transferirse, como se verá, a las CA.

trato de trabajo», pues sabido es que ésta se caracteriza, además de por la continuidad del vínculo jurídico, «por la interrupción temporal de la ejecución de sus prestaciones fundamentales» (5), lo que no sucede en el caso de las vacaciones remuneradas, ya que su disfrute no exonera «de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo» (consecuencia fundamental que el legislador, en el artículo 45.2 ET, atribuye a los supuestos suspensivos de la relación laboral), sino tan sólo de la primera.

b) Dejando a un lado las teorías pluralistas acerca de la naturaleza de las vacaciones, ha de verse en las mismas un derecho del trabajador a la no actividad retribuida, y configurado *ex lege* de modo tal que cesa la obligación de prestar el trabajo, mas no las restantes inherentes al vínculo jurídico-laboral (6).

c) Su carácter periódico permite diferenciar las vacaciones de las interrupciones en la prestación laboral que no lo poseen, al margen de que obedezcan a fundamentos de muy diverso orden; si las primeras comportan una determinación clara del *an* y del *quando*, «las no periódicas son siempre inciertas, tanto por lo que se refiere al *an* como al *quando*» (7).

d) Así, la vacación constituye una interrupción jurídica, que en el actual estadio de desarrollo sociolaboral posee carácter anual, que supone únicamente el cese de la actividad laboral y se dirige a permitir el descanso del trabajador con ciertas garantías. La Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores la regula como parte integrante del «contenido del contrato de trabajo» (cap. II), en la sección dedicada al «tiempo de trabajo» (Sec. 5.^a).

e) Por su lado, la doctrina especializada se ha referido a la institución que se estudia definiéndola como «un período anual y limitado de descanso concedido al trabajador por su empleador, durante el cual se interrumpe la

(5) VIDA SORIA, *La suspensión del contrato de trabajo*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1965, pág. 27.

(6) Sobre esta cuestión, cfr. el muy completo estudio de DE LA VILLA GIL, «Configuración jurídica de las vacaciones anuales retribuidas», en *RPS*, núm. 81, 1969, páginas 87 y sigs.; con mucha mayor sumariadad, RUPRECHT, «El derecho a vacaciones: su regulación legal y convencional», en el II volumen del III Congreso Iberoamericano, cit., págs. 565 y sigs.

(7) Diferencia que sienta RAYÓN SUÁREZ, *Las interrupciones no periódicas de la prestación laboral*, Servicio Publicaciones Ministerio de Trabajo, Madrid, 1975, pág. 78. Sobre la cuestión, enlazándola con la diferenciación del período vacacional respecto de los suspensivos, DE LA VILLA GIL, *Configuración jurídica...*, cit., pág. 105: «Puede admitirse que para designar el fenómeno de la interrupción material de la prestación de trabajo por vacación anual retribuida se hable de interrupción del contrato de trabajo. Pero con un único valor convencional, sin que pueda considerarse erróneo y ni siquiera desacertado, manifestar que es un supuesto de suspensión del contrato de trabajo.»

obligación de trabajo del primero permaneciendo inalterado, pese a ello, y en lo demás, el contenido de la relación laboral» (8).

Quiere ello decir que todas las demás obligaciones no implicadas directamente en la ejecución material de la prestación laboral no decaen, sino que conservan su vigencia. Y lo mismo cabe sostener por cuanto se refiere a la relación de seguridad social: si se produce cualquiera de las contingencias protegidas por la misma, el trabajador en vacaciones tendrá igual atención y tratamiento que si se encontrara prestando efectivamente su actividad, dado que durante las mismas permanece la situación de alta y la obligación de cotizar.

La finalidad del descanso vacacional es correctamente percibida cuando se hace prevalecer el aspecto personal, es decir, la exención de la obligación de trabajar, por encima del objetivo o económico, o sea, el hecho de que no se deje de retribuir tal período, aunque ambos aspectos sean inseparables y complementarios. «La vacación, más que constituir un concepto remunerador tiene como finalidad proporcionar al trabajador un reparador descanso» (9).

3. REGULACION JURIDICA

El régimen jurídico de las vacaciones en la esfera laboral ha de integrarse acudiendo a muy diversas fuentes, de entidad e índole desigual, y que en la actualidad pueden agruparse en torno a los siguientes conceptos:

1.º Previsiones constitucionales.

2.º Los pactos internacionales sobre Derechos Humanos, en los términos que más adelante se verá, así como las normas específicas sobre vacaciones emanadas de la OIT, en particular el Convenio núm. 132, relativo a las vacaciones anuales pagadas (10).

Este último texto internacional posee máxima importancia en el tema que nos ocupa, por cuanto que además de comportar ciertas obligaciones para el Estado que lo ratifica, soluciona un buen número de cuestiones silenciadas por nuestra legislación interna. De ahí su consideración individualizada. En cumplimiento de lo dispuesto por el legislador, en la práctica jurídica se viene realizando una extensa e ininterrumpida aplicación de Convenio, pudiéndose

(8) DE LA VILLA GIL, *Configuración jurídica...*, cit., pág. 86.

(9) TCT de 4-7-79 (Rep. 4.696).

(10) Véase GOMES CHIARELLI, «Direito a férias e a conferência da OIT da 1970», en el II volumen del III Congreso Iberoamericano, cit., en págs. 603-605.

sintetizar, a efectos expositivos, la actitud jurisprudencial ante el mismo mediante la construcción del siguiente silogismo:

a) Premisa mayor: El ordenamiento español ha establecido un sistema de *recepción automática* respecto de los tratados internacionales, de modo tal que aquellos de sus preceptos con virtualidad inmediata se convierten directamente en normas internas, con todos los atributos de éstas. En otras palabras, «las normas jurídicas contenidas en tratados, convenios o resoluciones internacionales, por el hecho de ser ratificadas por el Estado español y publicadas en el *BOE* dejan de ser meramente orientativas para pasar a integrarse dentro de nuestro ordenamiento jurídico con valor de fuente de Derecho» (11).

b) Premisa menor: El Convenio 132 de la OIT ha cumplido los requisitos exigidos para pasar a formar parte del ordenamiento jurídico, es decir, se ha convertido «en derecho interno al publicarse íntegramente en el *BOE* de 5-VII-74, según se deduce de lo establecido en el artículo 1.5 del CC» y 96 de la Constitución (12).

c) Sus normas se encuentran en la misma situación, por lo que a aplicabilidad se refiere, que cualesquiera otras procedentes de poderes normativos internos. «El Convenio 132 de la OIT (es) de evidente aplicación... si se tiene en cuenta que... quedó incorporado al ordenamiento jurídico patrio» (13).

3.º El Estatuto de los Trabajadores.

Una vez convertida la norma prevista en el artículo 35.2 de la Constitución en la ley básica sobre relaciones individuales de trabajo, al tiempo que traducción de alguno de los derechos de carácter laboral constitucionalmente reconocidos, nada tiene de extraño que la Ley 8/1980 sienta las bases jurídicas sobre las vacaciones, como un derecho laboral y uno de los efectos derivados del contrato de trabajo. Así, en el artículo 38 se aborda el tema de las *vacaciones anuales*, acogiendo la tradicional terminología, no obstante la primigenia intención de innovarla con la alusión a los «descansos anuales» (14).

(11) TCT de 14-9-79 (Rep. 5.264).

(12) TCT 16-2-78 (Rep. 984) y TCT de 15-4-78 (Rep. 2.188), además de las que en ellas se citan, entre otras muchas.

(13) TCT de 7-7-78 (Rep. 4.556) y la jurisprudencia que en ella se cita, siendo numerosísimas las decisiones judiciales que realizan una aplicación del Convenio 132 tras el razonamiento descrito: TCT de 16-2-78 (Rep. 984), TCT de 3-5-78 (Rep. 2.595), TCT de 24-9-79 (Rep. 5.290), TCT de 11-6-79 (Rep. 4.597), TCT de 2-6-79 (Rep. 4.598), etcétera.

(14) Según puede comprobarse examinando el artículo 36 del proyecto de Ley de Estatuto de los Trabajadores, publicado en el *Boletín Oficial de las Cortes Generales*

Sin embargo, la regulación estatutaria se ha limitado a sentar las bases mínimas, quizá demasiado escuetamente, para la ordenación jurídica del tema. Salvo en muy contados aspectos, se hace preciso acudir a la normativa sectorial, no ya en busca de una posible mejora sobre las condiciones legisladas, sino en demanda de la necesaria concreción que el principio genérico del ET no posee. Cabalmente, no parece sino que deban reiterarse respecto del ET observaciones semejantes a las que, en su día, motivara la Ley de Relaciones Laborales: «Se ha optado por mantener el esquema de principios mínimos no sólo cuantitativos, sino también en lo que al contenido respecta» (15).

4.º Los convenios colectivos.

De cuanto precede puede inferirse que la regulación sobre el tema de las vacaciones ha de venir dada, y cada vez en mayor medida, por los convenios colectivos. Los propios interlocutores sociales, a causa de las características consustanciales a la norma paccionada, están en mejores condiciones que cualquier otro poder normativo para fijar el régimen jurídico del descanso laboral: duración, época de tomarlo, posible división, retribución a percibir, turnos, etc. Es más, podría decirse que la idoneidad convencional aumenta a medida que disminuye el tamaño de la unidad negociadora; quizá sea por ello que el propio ET refiere la concreción de algunos aspectos concernientes a las vacaciones (turnos, calendarios) no ya al pacto colectivo, sino al convenio (propio o impropio) de la empresa.

Por lo demás, ya hace tiempo que la mejor doctrina destacaba la importancia de las funciones normativas de los convenios sobre el concreto tema que aquí se considera: desarrollan y adaptan los preceptos legales, establecen normas sobre cuestiones carentes de criterios legales y mejoran los mínimos forzosos (16). Esto ha motivado el que, sin ánimo de pretender un estudio exhaustivo sobre la negociación colectiva, se haya prestado atención a los convenios colectivos de ámbito supraprovincial más importantes de entre los negociados ya a la luz del ET (17).

de 4-7-79, la enmienda núm. 714, presentada por el Grupo Andalucista, fue aceptada ya en la Comisión de Trabajo y logró su propósito de sustituir la denominación por la actual.

(15) MATÍA PRIM, «Descanso semanal y anual. Permisos», en el colectivo *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, 1977, pág. 358.

(16) La enumeración de las mismas, tras el estudio de los convenios existentes en la época, se debe a MARTÍN VALVERDE, «Las líneas de evolución del derecho a vacaciones», en *RPS*, núm. 83, 1969, pág. 69.

(17) Véase ET disp. transitoria 5.ª El carácter preponderante de los convenios colectivos no tiene nada de extraño y es característico de otros ordenamientos: así en el caso inglés, GALIANA MORENO, *El contrato de trabajo en el Derecho inglés*, Edito-

5.º Las normas reglamentarias.

Del juego combinado de las disposiciones finales tercera y cuarta del ET se sigue la vigencia de algunos preceptos sobre vacaciones contenidos en la LRL y, especialmente, en la LCT, si bien únicamente para aquellas cuestiones no contempladas en el primero. Además, tales extremos preceptivos subsisten

rial Bosch, Barcelona, 1978, pág. 195; la recomendación núm. 98 de la OIT solicita de los poderes públicos que estimulen «el establecimiento de vacaciones pagadas a través de contratos colectivos libremente celebrados» (apartado 2, a). Seguidamente se relacionan los convenios colectivos que han sido considerados para la confección del ensayo; van precedidos de un número de orden, que es al que se referirán las citas en lo sucesivo, por motivos de sencillez y economía.

- Convenio núm. 1: «BOE» 20- 5-80. Colegio de Huérfanos Ferroviarios.
- Convenio núm. 2: «BOE» 23- 5-80. Veglia, S. A. E.
- Convenio núm. 3: «BOE» 26- 5-80. Finanzauto.
- Convenio núm. 4: «BOE» 27- 5-80. Personal Hostelero Hidroeléctrica.
- Convenio núm. 5: «BOE» 6- 6-80. Naviera Marasia.
- Convenio núm. 6: «BOE» 12- 6-80. Camping Gas.
- Convenio núm. 7: «BOE» 21- 6-80. TAC, S. A.
- Convenio núm. 8: «BOE» 3- 7-80. Transmediterránea.
- Convenio núm. 9: «BOE» 4- 7-80 Enpetrol.
- Convenio núm. 10: «BOE» 10- 7-80. Coches Cama y Turismo, S. A.
- Convenio núm. 11: «BOE» 12- 7-80. Hispano Radio Marítima, S. A.
- Convenio núm. 12: «BOE» 2- 8-80. Compañía Española de Gas.
- Convenio núm. 13: «BOE» 2- 8-80. SEPU, S. A.
- Convenio núm. 14: «BOE» 2- 8-80. Plus Ultra.
- Convenio núm. 15: «BOE» 6- 8-80. DISA.
- Convenio núm. 16: «BOE» 9- 8-80. MAPFRE.
- Convenio núm. 17: «BOE» 9- 8-80. Trasatlántica Española.
- Convenio núm. 18: «BOE» 9- 8-80. Revisión Convenio Iberia.
- Convenio núm. 19: «BOE» 11- 8-80. Dolphin Drilling, S. A.
- Convenio núm. 20: «BOE» 11- 8-80. Filtrona Española, S. A.
- Convenio núm. 21: «BOE» 13- 8-80. Empresas Transportes Blindados.
- Convenio núm. 22: «BOE» 13- 8-80. CARCESA.
- Convenio núm. 23: «BOE» 15- 8-80. EUROPRIX.
- Convenio núm. 24: «BOE» 20- 8-80. Mutua Nacional Automóvil.
- Convenio núm. 25: «BOE» 20- 8-80. Compañía Aviación Transeuropa.
- Convenio núm. 26: «BOE» 20- 8-80. Butano, S. A.
- Convenio núm. 27: «BOE» 23- 8-80. Grupo Asegurador Zurich-Vita Hispania.
- Convenio núm. 28: «BOE» 23- 8-80. Convenio Nacional Actores.
- Convenio núm. 29: «BOE» 23- 8-80. Sperry, división Univac.
- Convenio núm. 30: «BOE» 25- 8-80. AVIS, S. A.
- Convenio núm. 31: «BOE» 26- 8-80. Fibrotubo-Fibrolit.
- Convenio núm. 32: «BOE» 28- 8-80. Hiab-Valman.
- Convenio núm. 33: «BOE» 1- 9-80. Quinta de Salud «La Alianza».
- Convenio núm. 34: «BOE» 1- 9-80. Finanzauto.

«en calidad de normas reglamentarias», pudiendo ser derogadas o modificadas por el Gobierno. Aunque no habrán de ser muy numerosos los temas que se hayan de resolver normativamente acudiendo a este expediente, es lo cierto que a su través se introduce un importante *quantum* de inseguridad jurídica, pues, como ya ha señalado algún sector doctrinario, «ello deja en

-
- Convenio núm. 35: «BOE» 3- 9-80. Naviera Catalá Balear, S. A.
 - Convenio núm. 36: «BOE» 3- 9-80. Empresa Nacional Elcano.
 - Convenio núm. 37: «BOE» 6- 9-80. Comisión Regional del Plátano.
 - Convenio núm. 38: «BOE» 6- 9-80. AGF Ibérica de Seguros.
 - Convenio núm. 39: «BOE» 6- 9-80. Recuperación Desechos y Residuos Sólidos.
 - Convenio núm. 40: «BOE» 6- 9-80. Philips Ibérica.
 - Convenio núm. 41: «BOE» 11- 9-80. Hermandad Farmacéutica Murciana.
 - Convenio núm. 42: «BOE» 26- 9-80. Aviaco.
 - Convenio núm. 43: «BOE» 27- 9-80. Iberpistas.
 - Convenio núm. 44: «BOE» 29- 9-80. Grupo Asegurador Catalana-Occidente.
 - Convenio núm. 45: «BOE» 29- 9-80. Planivén, S. L.
 - Convenio núm. 46: «BOE» 1- 8-80. Gestorías Administrativas.
 - Convenio núm. 47: «BOE» 18- 8-80. Industrias Elaboración Arroz.
 - Convenio núm. 48: «BOE» 27- 8-80. Industrias Piensos Compuestos.
 - Convenio núm. 49: «BOE» 10- 9-80. Comercio Carbones.
 - Convenio núm. 50: «BOE» 18- 9-80. Oficinas Estudios Técnicos e Ingeniería.
 - Convenio núm. 51: «BOE» 19- 9-80. Estibadores Portuarios.
 - Convenio núm. 52: «BOE» 1-10-80. ENASA.
 - Convenio núm. 53: «BOE» 4-10-80. Compañía General de Sondeos.
 - Convenio núm. 54: «BOE» 14-10-80. Destiladoras de Mieres.
 - Convenio núm. 55: «BOE» 14-10-80. Industrias Conservas Vegetales.
 - Convenio núm. 56: «BOE» 17-10-80. La Lactaria Española.
 - Convenio núm. 57: «BOE» 21-10-80. CEPSA y su personal de mar.
 - Convenio núm. 58: «BOE» 24-10-80. Ministerio Agricultura y su personal laboral.
 - Convenio núm. 59: «BOE» 1-11-80. Helados Canarias.
 - Convenio núm. 60: «BOE» 4-11-80. Kuwait Airways Corporation.
 - Convenio núm. 61: «BOE» 5-11-80. Gispert.
 - Convenio núm. 62: «BOE» 6-11-80. Industrias Pastas Alimenticias.
 - Convenio núm. 63: «BOE» 13-11-80. Metales Industrial
 - Convenio núm. 64: «BOE» 6-12-80. Hertz de España.
 - Convenio núm. 65: «BOE» 10-12-80. Empleados Notarías de Valladolid.
 - Convenio núm. 66: «BOE» 11-12-80. Personal Laboral Universidades Estatales.
 - Convenio núm. 67: «BOE» 29-12-80. Personal Laboral IRYDA.
 - Convenio núm. 68: «BOE» 16- 1-81. Productos Pepsico, S. A.
 - Convenio núm. 69: «BOE» 17- 1-81. Empresa AVIANCA.
 - Convenio núm. 70: «BOE» 19- 1-81. Envases Carnand, S. A.
 - Convenio núm. 71: «BOE» 21- 1-81. Instituto Geológico y Minero.
 - Convenio núm. 72: «BOE» 30- 1-81. Kraft Leonesas, S. A.
 - Convenio núm. 73: «BOE» 31- 1-81. Desarrollo Industrial Andalucía, S. A.
 - Convenio núm. 74: «BOE» 3- 2-81. Industrias Fotográficas.
 - Convenio núm. 75: «BOE» 6- 2-81. Entrevistadores-Encuestadores INE.

manos del intérprete una gran responsabilidad y, al mismo tiempo, le confiere una gran capacidad de maniobra, con las ventajas, pero también con los riesgos evidentes que ello comporta» (18).

Reflexiones similares deben realizarse respecto de las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo, cuya vigencia sólo posee carácter supletorio de la negociación colectiva. Escasa incidencia práctica tendrán, si se repara en

Convenio núm. 76: «BOE» 7- 2-81. Empleados Administradores Loterías.

Convenio núm. 77: «BOE» 20- 2-81. TRANSFESA.

Convenio núm. 78: «BOE» 27- 2-81. Transportes Productos Petrolíferos.

Si todos los anteriores son convenios de ámbito supraprovincial, que constituyen la muestra básica de negociación colectiva examinada, se ha querido tomar también un número indicativo de los convenios que se negocian en ámbitos no superiores a la provincia, para lo cual se ha recurrido a la práctica más cercana, de modo que en el «BOP» de Murcia se han consultado los siguientes:

Convenio núm. 80: «BOP» 25- 8-80. Limpieza Pública y Recogida Basuras.

Convenio núm. 81: «BOP» 4- 9-80. Manufacturas Tejas y Ladrillos.

Convenio núm. 82: «BOP» 4- 9-80. Aguardientes, Licores y Sidrerós.

Convenio núm. 83: «BOP» 23- 9-80. Limpieza Edificios y Locales.

Convenio núm. 84: «BOP» 24- 9-80. Empresa Conrado Abellán.

Convenio núm. 85: «BOP» 26- 9-80. Empresa SADES.

Convenio núm. 86: «BOP» 26- 9-80. Manipulado Frutos Secos-Almendra.

Convenio núm. 87: «BOP» 1-10-80. Personal Ayuntamiento Murcia.

Convenio núm. 88: «BOP» 2-10-80. Carbónica Murciana, S. A.

Convenio núm. 89: «BOP» 8-10-80. Minas Plomo y Complejos.

Convenio núm. 90: «BOP» 9-10-80. Juguetes Cartón y Materias Múltiples.

Convenio núm. 91: «BOP» 9-10-80. Cañas Pescar y Artículos Deportivos.

Convenio núm. 92: «BOP» 10-10-80. Laboratorios Prótesis Dental.

Convenio núm. 93: «BOP» 10-10-80. Trabajo Agrícola Comarca Yecla.

Convenio núm. 94: «BOP» 13-10-80. Industria Pimentonera.

Convenio núm. 95: «BOP» 15-10-80. Salinera Española, S. A.

Convenio núm. 96: «BOP» 17-10-80. Empresa Licores «D. Zamora».

Convenio núm. 97: «BOP» 21-10-80. Oficinas Estudios Técnicos.

Convenio núm. 98: «BOP» 22-10-80. Autoservicios y Detallistas Alimentación.

Convenio núm. 99: «BOP» 17-12-80. Confiterías y Turrónes.

Convenio núm. 100: «BOP» 23-12-80. Manipulado y Envasado Agrios.

Convenio núm. 101: «BOP» 24-12-80. Industrias Panaderas.

Convenio núm. 102: «BOP» 20- 1-81. Comercio.

Convenio núm. 103: «BOP» 21- 1-81. Trabajadores Agrícolas Jumilla.

Convenio núm. 104: «BOP» 3- 2-81. La Manga Campo de Golf, S. A.

Convenio núm. 105: «BOP» 11- 2-81. Empresas Distribuidoras Butano.

Convenio núm. 106: «BOP» 19- 1-81. Jumsal, S. A., de Jumilla.

Convenio núm. 107: «BOP» 28- 2-81. Industria Alpargatera de Caravaca.

(18) DURÁN LÓPEZ, MARTÍN VALVERDE y RODRÍGUEZ SAÑUDO, *Legislación laboral y de Seguridad Social*, 4.ª edic., Sevilla, 1980, pág. 16.

el florecimiento, en cantidad y profundidad, de la negociación colectiva, en que «continúan siendo de aplicación como derecho dispositivo» de aquél y en que, finalmente, su derogación por orden ministerial, con intervención de las asociaciones profesionales de los afectados, parece potenciarse en el propio ET (19).

6.º Como se advirtió, las anteriores fuentes integran la regulación jurídica general del régimen vacacional, sin perjuicio de que esporádicamente se haya de acudir a algún otro tipo de las mismas, como el contrato de trabajo o la costumbre, etc., o que para los casos de relaciones laborales de tipo especial cobre particular importancia la regulación reglamentaria de las mismas (20). En fin, frecuentemente será muy útil acudir a los criterios jurisprudenciales, en cuanto aclaren un vacío o una ambigüedad normativa.

4. LA VACACION COMO DERECHO HUMANO

a) *Tratados y pactos internacionales*

Sabido es que a partir de la firma de la Carta de la ONU, por unir a la fecha histórica un acontecimiento tan importante como decisivo para el tema que ahora se aborda, se rompe con el principio de que un Estado puede tratar a sus súbditos arbitrariamente, pasando a convertirse la protección de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales en un tema con hondas repercusiones internacionales (21). Si la actividad interestatal destinada a promover y proteger el ejercicio de tales derechos plasma, de modo fundamental y significativo, en los acuerdos y tratados internacionales, obvio es que resulta útil realizar un breve recorrido por los más relevantes a fin de observar qué trato recibe el derecho a vacaciones:

— La declaración universal de Derechos del Hombre de 10-XII-48, que desea proteger los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a la dignidad y libre desarrollo de la personalidad humana (art. 23) recoge entre ellos el derecho de toda persona a «vacaciones periódicas pagadas», así como al «disfrute del tiempo libre» (art. 24).

— El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

(19) Véase disp. transitoria 2.ª del ET, que cobra mayor sentido, sobre el extremo que aquí interesa, si se la contrapone con la adicional primera.

(20) Cfr. epígrafe núm. 15, así como la disposición adicional 2.ª ET.

(21) Por todos, TRUYOL Y SERRA, *Los derechos humanos*, Ed. Tecnos, Madrid, 1974, esp. pág. 29, y AKEHURST, *Introducción al Derecho internacional*, Alianza Universidad, núm. 34, traducción y notas de Medina Ortega, Madrid, 1972, págs. 293 y siguientes.

de 16-XII-66 (22), supone para sus Estados-parte, y por consiguiente para el español, la obligación de establecer condiciones de trabajo equitativas, entre las que se incluyen las «vacaciones periódicas pagadas» (art. 7 d).

— Sin embargo, conviene reseñar que el Convenio para protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4-XI-50, y que tiene como finalidad asegurar el reconocimiento y aplicación de los derechos contenidos en la Declaración Universal de 1948, no acoge entre los tutelados el de vacaciones, por lo que no es posible en esta materia el recurso individual ante la Comisión Europea de Derechos del Hombre que se prevé en su art. 25 (23).

— La Carta Social Europea, hecha en Turín el 18-X-61, y vigente en nuestro ordenamiento jurídico (24) sienta un doble compromiso para los poderes públicos (art. 2.º de la Parte 2.ª): conceder vacaciones anuales pagadas con una duración mínima de dos semanas y establecer períodos de vacaciones suplementarias para quienes trabajan en actividades peligrosas o insalubres.

Resumiendo, pues, los Textos Internacionales sobre Derechos Humanos, podría afirmarse que todo trabajador tiene derecho a unas vacaciones anuales y retribuidas, de al menos dos semanas, así como a disfrutar del tiempo libre que las mismas le proporcionen. Como se puede observar, se trata de obligaciones muy genéricas y de contenidos (cuando no mera enunciación de principios) mínimos, es decir, de fácil cumplimiento por cualquier sistema normativo.

De propósito se excluye en este apartado cualquier referencia a convenios, recomendaciones o resoluciones de la OIT sobre las vacaciones, puesto que las mismas otorgan un tratamiento a la cuestión lo suficientemente extenso como para que sean traídas a colación a lo largo del ensayo. Particularmente, ya se ha reflexionado sobre la vigencia en nuestro ordenamiento del importantísimo Convenio 132 (25).

(22) Publicado en «BOE» de 30-4-77 y vigente para España desde 27-7-77.

(23) En vigor para España desde 4-10-79, pero publicado en «BOE» 10-10-79, por lo que se suscitan las mismas reflexiones que seguidamente se realizan acerca de la Carta Social.

(24) El instrumento de ratificación por parte española se depositó el 6-5-80, por lo que, de conformidad con su artículo 35, «entró en vigor para España el 5-6-80, treinta días después de la fecha de depósito del instrumento de ratificación español», según se explica al final de su texto de inserción en el «BOE», que pertenece al día 28 de junio. Sin perjuicio de las obligaciones contractuales que puedan derivarse, el artículo 96 de la Constitución exige que los tratados, para formar parte del ordenamiento interno, sean «publicados oficialmente en España», de modo que como norma de eficacia interna surte efectos desde el 28 de junio solamente.

(25) Su instrumento de ratificación es de 16-2-72, y se depositó en 30-6-72, por lo

b) *Perfil constitucional de las vacaciones*

Por parte de la normativa interna, también viene siendo tradicional el reconocimiento del derecho a las vacaciones en las normas de rango supra-legal. Así, la Constitución Republicana de 9-XII-31 comprometía al Estado en la adopción de las medidas necesarias para garantizar una vida digna al trabajador, y sienta el principio general de las «vacaciones anuales remuneradas» (art. 46), como se ve, en la misma línea de vaguedad y carácter programático que poseen los textos internacionales.

Advenido el régimen nacionalsindicalista, y aún careciendo de una Constitución en sentido propio, se promulga el Fuero del Trabajo de 9-III-38 que, deseando proclamar los derechos de los «productores» en el nuevo Estado, se refiere también a las vacaciones, sin que ni siquiera en esta cuestión estén ausentes los caracteres prototípicos del lenguaje legislativo coetáneo, en particular la elevada retórica y el ensalzamiento lírico del trabajo. Así, a tenor de la Declaración II.5, «todo trabajador tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas para proporcionarle un merecido reposo».

Prescindiendo de matices, puede apreciarse que las modernas declaraciones, internacionales o internas, de derechos, recogen en su texto el de las vacaciones, aunque en términos genéricos y necesitados de ulterior desarrollo legislativo. El constituyente español ha optado por el mismo camino, puesto que la Constitución de 27-XII-78 incluye entre los «derechos y deberes fundamentales» (Título I) una referencia, habitual en las modernas constituciones, al descanso de todo trabajador. El carácter de este no-trabajo, junto a su propia ubicación sistemática en el texto supralegal, permite realizar algunas reflexiones sobre el no demasiado explícito enunciado del art. 40 a cuyo tenor los poderes públicos han de garantizar «el descanso necesario» de quienes trabajan, siendo instrumento esencial para tal fin el establecimiento de «vacaciones periódicas retribuidas».

a) En primer lugar, al derecho de vacaciones le resulta de plena aplicación el canon hermenéutico del art. 10.2, sobre cuya importancia no es el momento de razonar, pero que concede la máxima trascendencia a las referencias que a tal derecho se han detectado antes en «la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España» (10.2 Const.).

que había de entrar en vigor el 30-6-73, aunque se retrasó la publicación hasta el «BOE» de 7-7-74, dos días antes de que se hiciera lo propio con el texto articulado del título preliminar del Código civil, cuyo artículo 1.5 exige para la aplicación directa de los tratados su «publicación íntegra en el BOE».

b) Debe llamarse la atención sobre el hecho de que se haya preferido la referencia a la periodicidad (género) por encima de su concreción anual (especie). Este dato aumenta su valor si se tiene en cuenta que rompe con los precedentes constitucionales más próximos (art. 46 de la Const. de 1931, y Decl. II.5 del Fuero del Trabajo), donde se toma como baremo temporal para la concesión de vacaciones el de la anualidad. La opción ahora elegida posee la ventaja de que el texto constitucional no precisaría de una ulterior reforma si se deseara un régimen de vacaciones referido a períodos distintos (veinte días cada semestre, cuarenta y cinco días cada año y medio, etc.), al margen del juicio que ello merezca.

c) La disposición constitucional que se comenta, referida a todos los ciudadanos, bien que aquí tan sólo recaiga la atención sobre una categoría de ellos, se inserta entre los «principios rectores de la política social y económica» (Título I, Capítulo 3.º), precisados de ulterior desarrollo normativo si se desea que puedan «ser alegados ante la Jurisdicción ordinaria», sin perjuicio de que, mientras, informen «la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos» (art. 53.3 Const.). De conformidad con el sistema constitucional de protección a los derechos y libertades fundamentales establecido, ha de entenderse que goza de una protección mínima, y que consiste en «imponer al poder público el deber de adoptar las medidas precisas para que en el futuro se cumpla el programa constitucional» (26).

d) El de vacaciones se configura implícitamente como un período intercalado en el normal de actividad, suponiendo precisamente una censura en el mismo. Cuando se afirma que la vacación tiende a garantizar el «descanso necesario» se está significando que no puede haber vacaciones sin previo trabajo o, por lo menos, sin actividad correlativa.

e) Como ya se dijo, se trata de un tema idóneo para que las partes desenvuelvan la «negociación colectiva laboral» amparada en la propia Constitución (art. 37). Por cierto, que la garantía y defensa de la productividad asumida por el constituyente (art. 38), con un nivel de protección «media» y, por consiguiente, superior al de las vacaciones, no debe ser palanca argumental que permita una interpretación según la cual caería bajo la tacha de inconstitucionalidad cualquier acto jurídico (legislativo o convencional) por el cual se amplíen las vacaciones existentes, puesto que ello supone, además de una contraprestación por el trabajo realizado, más un descenso del número de horas de trabajo, de la producción en último término, que de la productividad. Además, como han defendido las normas sobre política salarial, la

(26) MONTOYA MELGAR, «Ejercicio y garantía de los derechos fundamentales en materia laboral», en *RPS*, núm. 121, 1979, pág. 343.

comparación ha de realizarse sobre magnitudes homogéneas, en este caso, sobre similar número de días trabajados.

f) La retribución del descanso a que alude el texto constitucional se configura con el carácter salarial que venía teniendo en nuestro ordenamiento, no porque así se diga, puesto que se guarda silencio al respecto, sino porque se deduce, *a contrario*, de las finalidades adjudicadas al régimen público de seguridad social: «asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad» (art. 41). Ninguna interpretación racional puede pretender que se ha querido la inclusión de las percepciones devengadas por el trabajador durante sus vacaciones entre las suministradas por la seguridad social, máxime cuando la tendencia actual de nuestro ordenamiento, de la que también participa la propia Constitución, apunta hacia la «deslaboralización» de la seguridad social.

g) Destinados a proporcionar un «descanso necesario», los días de asueto durante los cuales el trabajador viene relevado de su obligación fundamental, desarrollar su actividad profesional, han de comportar la libre disposición de su tiempo. Desaparecen, desde el punto de vista subjetivo de quien se encuentra en vacaciones, las obligaciones laborales más directamente implicadas en la prestación laboral, y entre ellas la de cumplir un horario, unas jornadas, turnos, etc. Para este caso tienen plena vigencia las previsiones constitucionales (asimismo «principios rectores de la política social y económica») que requieren de los poderes públicos fomentar «el acceso a la cultura» (art. 44.1), «la educación física y el deporte» o, más genéricamente, la adopción de las medidas que permitan «la adecuada utilización del ocio» (art. 43.3).

h) Unas breves reflexiones sobre los Tratados Internacionales en materia vacacional. Como es sabido, la Constitución consagra un sistema de recepción automática de los mismos, con lo cual las disposiciones *self-executing* «son inmediatamente aplicables a sus destinatarios y vinculan a los órganos judiciales y administrativos del Estado del mismo modo que las demás normas jurídicas de producción interna» (27), en tanto que las restantes precisarán de ulterior desarrollo legislativo. Respecto de su jerarquía, y pese al silencio legal, parece que «existe base suficiente para defender el carácter supralegal de los Tratados Internacionales» (28), solución a la cual no es del todo ajena la antecitada cláusula interpretativa del art. 10.2.

i) Si se acepta la anterior opción internacionalista, ha de seguirse la consecuencia de que ni siquiera una planificación democrática de «la activi-

(27) GALIANA MORENO, «La vigencia en España de los tratados internacionales de carácter laboral», en *RPS*, núm. 121, Madrid, 1979, pág. 191.

(28) *Op. y loc. cit.* nota anterior, pág. 123.

dad económica general» (Const. 131) es bastante no ya para suprimir el derecho a vacaciones (cosa impensable en la realidad, por muy deficiente que fuera la situación económica), sino para socavarlo situándolo por debajo de los mínimos contenidos en los Convenios Internacionales.

j) Con toda certeza, no es éste el lugar adecuado para intentar desentrañar el alcance y significado del Título VIII de la Const. en cuanto concierne al Derecho del Trabajo, ni siquiera para llamar la atención del valor meramente retórico del art. 139.1 (so pena de reducir al absurdo las competencias autonómicas de tipo legislativo), desvelar el alcance del intrincado artículo 150.1, o los límites exactos de la «ejecución» respecto de las normas legales de carácter estatal. Sin embargo, conviene indicar que al reservarse el Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral (artículo 149.7.º), las vacaciones no pueden ser normadas por los poderes autonómicos, salvo de modo indirecto (v. gr. señalando los días festivos en la respectiva Comunidad Autónoma, en los términos que contempla el art. 37.2 ET), es decir, sin perjuicio de que sus competencias en otras materias afecten tangencialmente al instituto vacacional (así, señalada una fiesta de CA, tal jornada no puede ser computada como vacacional cuando el descanso retribuido haya de cuantificarse por días laborales).

A los entes autonómicos se les permite la «ejecución de la normativa estatal», pero no su modificación o sustitución. Esa transferencia de funciones respecto de los preceptos laborales en favor de los órganos de la región o nacionalidad se viene posibilitando «asumiendo las facultades, competencias y servicios que en este ámbito, y a nivel de ejecución, ostenta el Estado respecto de las relaciones laborales» (29). También, generalmente, serán los órganos autonómicos los encargados de promover «la adecuada utilización del ocio» (30), tan estrechamente vinculada al disfrute del período vacacional.

(29) Según la dicción contenida en el art. 11.2 del Estatuto de Autonomía para Cataluña, de 18-12-79 y el 12-2 del del País Vasco, de igual fecha, añadiéndose en el segundo el propósito programático de que «las condiciones de trabajo se adecuen al nivel del desarrollo y del progreso social, promoviendo la cualificación de los trabajadores y su formación integral».

(30) Véase Constitución, art. 148.19, art. 9.29 del Estatuto Catalán y art. 10.36 del Vasco; un R. D. de 4-12-80 («BOE» 16-12-80) transfiere a la Generalidad de Cataluña los servicios del Estado en materia del Instituto Social del Tiempo Libre.

5. NACIMIENTO DEL DERECHO A VACACIONES:
CONSOLIDACION TOTAL O PARCIAL

¿Cuándo surge el derecho a disfrutar las vacaciones anuales pagadas? ¿Qué requisitos ha de cumplir el trabajador para poderlas tomar en toda su extensión? ¿Cuánto tiempo debe llevar prestando sus servicios a la misma empresa para que así suceda? ¿Cómo ha de procederse en el supuesto de que el trabajador no haya cumplido el período mínimo de actividad exigido, si es que éste existe? Estas son algunas de las cuestiones que se pretenden resolver en el presente epígrafe, de la forma más sucinta posible.

1.º Como ya se sabe, ha de entenderse que las vacaciones «periódicas» a que alude la Constitución, son actualmente anuales, tal y como disponen el Convenio número 132 de la OIT y el Estatuto de los Trabajadores. Es decir, el número de días vacacionales previstos normativamente, con carácter general o sectorial, se obtiene cuando el trabajo prestado alcanza a todo el año de referencia.

Consiguientemente, el nacimiento del derecho en su plenitud no plantea, en apariencia, mayores problemas: se tiene derecho a vacación completa cuando el período de trabajo, o asimilado, es, asimismo, completo. Como razona la doctrina, «al tratarse de vacaciones anuales quiere decirse que se tiene derecho a ellas tras un año de trabajo precedente, sin que el ET entre en los agobiantes problemas del tiempo de trabajo previo computable para el derecho a vacaciones y situaciones asimiladas» (31); o lo que es lo mismo, puesto que se tiene derecho a vacaciones en función de cada año de trabajo, el mismo «se va acumulando día a día, pero no se completa hasta transcurrir el año» (32), aunque estas afirmaciones hayan de matizarse en el sentido que más adelante se defiende. En ocasiones, los convenios colectivos también se han preocupado de señalar que las vacaciones previstas en ellos se entiende que corresponden «al personal que lleve prestando sus servicios un año al menos desde su disfrute anterior o desde su ingreso» (33).

(31) ALONSO OLEA, *El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve*, Madrid, 1980, Ed. Civitas, pág. 129.

(32) ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 185. La jurisprudencia recoge esta doctrina al estimar que «el derecho a este beneficio va adquiriéndose día a día, pero no empieza a poder ejercitarse, salvo acuerdo o norma específica, sino hasta que se cumple el año de antigüedad en la empresa» (TCT de 14-12-77, Rep. 5.444), siendo de máxima importancia la salvedad subrayada.

(33) La redacción se ha tomado del convenio núm. 2. El convenio núm. 69 reserva el derecho al período total de vacaciones que señala para «los empleados de la plantilla con un año de servicio cumplido».

2.º Algunas precisiones deben realizarse, según se ha adelantado, sobre tales afirmaciones generales, aunque las mismas no sean, por completo ni pacíficas ni indiscutibles, dado el silencio legal existente al respecto. El que las vacaciones sean *anuales* quiere decir también que tengan lugar dentro del año, a lo largo del mismo. Si se exige al trabajador la prestación de su actividad durante trescientos sesenta y cinco días de modo ininterrumpido, y luego se le permite disfrutar la vacación, ésta sería periódica, más no anual.

Acogiendo la tesis de la intra-anualidad en este punto, una formulación más axacta sobre el nacimiento del íntegro derecho a vacaciones habría de exigir la prestación de la actividad profesional por parte del trabajador durante un número de días (= N), calculable en base a la siguiente fórmula:

$$N = A - (F + V)$$

donde A representa el número de días que tenga el año de que se trate, F el número de jornadas no-laborales existente durante el mismo, y V la cifra de días vacacionales que corresponden al trabajador (y de la cual deben extraerse, en su caso, las jornadas superpuestas a las no-laborales, esto es, ya descontadas e incluidas en F).

Sumando el tiempo de trabajo efectivo, o asimilado, y el de descanso se ha de obtener, obviamente, el número total de días del año al cual van referidas las vacaciones. Por tanto, cuando se afirma que sólo tras un año completo de actividad se origina por entero el derecho a vacaciones, debe sobreentenderse que la referencia es al período de actividad, «N», exigible durante dicha anualidad (34).

Otra cuestión no resuelta legislativamente se refiere al tramo de referencia para computar el período de carencia o de espera que es preciso comple-

(34) Este punto de vista parece que se acepta implícitamente cuando se dispone que «todos los trabajadores disfrutarán *anualmente* de unas vacaciones retribuidas» (convenio núm. 21), o bien cuando se afirma que las vacaciones serán de equis días «al año» (convenio núm. 54), es decir, que durante cierto número de jornadas al año el trabajador queda relevado de su deber fundamental, prestar el trabajo. Y también se observa actitud similar a la defendida cuando la jurisprudencia razona que «las vacaciones no son complemento salarial, sino el salario mismo que ha de percibir el trabajador aunque no trabaje; en consecuencia, el trabajador ha de percibir al año el salario de los trescientos sesenta y cinco días, pese a que no trabaje ni los domingos, ni los festivos, ni las vacaciones» (TCT de 5-6-73, en Rep. 2.492) o cuando (TCT de 7-8-78, en Rep. 4.595) explica cómo «si de los trescientos sesenta y cinco días que componen el año se deducen los cincuenta y tres domingos que contiene, veintiséis días hábiles de vacaciones y once fiestas nacionales y dos locales... se obtiene un resto de doscientos setenta y tres días que son en los que debe rendir su trabajo...»

tar prestando la actividad profesional para que surja el derecho a vacaciones en su integridad. El Convenio número 132 dispone que la alusión a la anualidad debe entenderse realizada «al año civil o cualquier otro período de la misma duración, determinado en cada país» (art. 4.2). Dado que la concreción a que se alude no existe, con carácter general en nuestro ordenamiento, en principio el año de servicios habría de computarse a tenor de lo previsto en el C.C. (art. 5.1), esto es, de fecha a fecha.

Sin embargo, en el orden práctico ello plantearía numerosos problemas desde el punto de vista productivo, y algunas normas profesionales determinan con exactitud los tramos anuales en su comienzo o finalización, predominando el criterio consistente en hacerlos coincidir con los años del calendario, o sea, desde 1 de enero a 31 de diciembre (35), posición que comporta grandes ventajas de orden práctico y permite la mayor claridad en el tema. En otros muchos convenios, pese al silencio sobre la materia, se aprecia tal criterio de modo latente, y esa es la actitud que se detecta también, implícitamente, en buena parte de la Jurisprudencia, por lo cual podría aventurarse que existe cierta práctica o uso favorable a considerar el año natural como período de referencia para determinar, a tenor de la actividad prestada, la extensión con que cada trabajador deba tomar vacaciones.

3.º Así, pues, exigencia de un período de actividad equivalente a un año menos el número de días dedicados precisamente al no-trabajo para que surja el pleno derecho al disfrute de las vacaciones. Ahora bien, dado que se trata de una facultad, de un crédito cuya consolidación se realiza día a día, y mientras no se complete la condición que se acaba de reseñar, ¿acaso el trabajador que no ha prestado sus servicios durante el tiempo suficiente para tener derecho a la totalidad de las vacaciones se ve completamente privado del mismo?, esto es, ¿se puede disfrutar parcialmente del período de descanso, o es indivisible?

La LRL, norma suplementaria en los términos que ya se conocen, establece que caso de no haberse prestado por el trabajador el tiempo suficiente de actividad como para que surja el derecho a disfrutar plenamente de la vacación, podrá tomarlas en «la parte proporcional que le corresponde» (ar-

(35) Por ejemplo, convenios núms. 23, 33, 38, 53, 69, etc. No importa tanto que el período anual coincida con el año oficial cuanto que el mismo esté fijado de manera indubitada, tanto en su comienzo como en su final; cláusulas como la del convenio núm. 77 («el derecho a las vacaciones anuales nace el 1 de octubre y termina el 30 de septiembre del año siguiente»), al margen de su expresión o técnica, debieran extenderse en la praxis negocial. A favor de la aclaración solicitada con carácter general, aunque supletoriamente, juega la práctica comparada más cercana. RIVERO-SAVATIER, *Droit du Travail*, Presses Universitaires de France, 1978, pág. 452.

título 27.1). Siguiendo la tónica de algunas Reglamentaciones laborales, la mayoría de convenios especifican también que caso de no haber completado el año de servicios requerido, las vacaciones se disfrutarán «en la parte proporcional que corresponda» (36), o bien con fórmulas más exactas precisan que «el trabajador disfrutará la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado desde la fecha de ingreso o de reincorporación hasta el 31 de diciembre del mismo año» (37).

También existen normas paccionadas que proceden de un modo más técnico a la determinación del periodo vacacional que debe disfrutar cada trabajador. Para ello, se obtiene el cociente de dividir el número de días vacacionales por el de meses del año, y posteriormente se multiplica por el número de mensualidades trabajadas en el año de referencia. Así, por ejemplo, si se conceden 26 días de vacaciones con carácter general, aquellos empleados con una antigüedad inferior a un año, tendrán 2,16 días de vacaciones por cada mes de trabajo (38). En algunas ocasiones se establecen previsiones específicas sobre la fecha que sirve como inicio para el cómputo de tiempo trabajado a lo largo de la anualidad (39).

Sin perjuicio de la mayor o menor trascendencia práctica que en cada supuesto pueda tener, y de la autonomía de las partes para pactar las fórmulas que consideren más convenientes, una advertencia sobre el modo de calcular la proporcionalidad con que surge el derecho a vacaciones: en rigor, no

(36) Por ejemplo, convenios núms. 2, 8, 17, 20, 29, 59, 94, 96, etc.

(37) Así, el convenio núm. 3.

(38) Esta es la previsión contenida en el convenio núm. 11. Con mayor detenimiento, el convenio núm. 33 contiene una tabla práctica al objeto de determinar el número proporcional de vacaciones. Para ello debe multiplicarse el número de jornadas vacacionales establecido con carácter general por un factor que viene dado en función del mes del año en que se haya producido la incorporación al trabajo, redondeando el resultado obtenido en la unidad superior si se obtuviera un cociente de seis o más décimas. Así, si se han previsto 28 días de vacaciones, quien estuviera trabajando a principios de año tiene derecho a $28 \times$ factor de enero (mes en que ya prestaba sus servicios), que es igual a uno = 28; quien ingresó en febrero a $28 \times 0,90 = 25$ días, etc. Los factores que se dan para cada mes son: enero (1), febrero (0,90), marzo (0,82), abril (0,74), mayo (0,66), junio (0,57), julio (0,49), agosto (0,41), septiembre (0,33), octubre (0,25), noviembre (0,16) y diciembre (0,08).

(39) Así, cuando se dispone que se ha de proceder «computando el tiempo transcurrido desde el día 1 del mes de su ingreso hasta fin de año» (convenios núms. 31 y 71) o «desde la fecha de ingreso hasta el 31 de diciembre» (convenios núms. 38 y 43); el convenio núm. 55 dispone que se computará como mes trabajado íntegro aquel en cuyo transcurso se haya prestado actividad laboral por un período superior a quince días. Véase también la fórmula clarificadora y plausible del convenio número 77.

son doce los meses a trabajar, como tampoco son trescientos sesenta y cinco los días de prestación de actividad para que surja el derecho en su plenitud, según ya se explicó, sino el número resultante de deducir a los mismos el tiempo destinado al descanso. Acerca de esta cuestión tampoco escasean los convenios carentes de previsiones (40), y también existe alguno que otro que se remite «a lo dispuesto en la legislación laboral vigente sobre el número de días de vacaciones a que tenga derecho cada trabajador» (41).

Por supuesto, tanto las normas legales como los convenios colectivos vienen sujetos a lo dispuesto por el Convenio 132 de la OIT, según el cual quien presta sus servicios profesionales durante un período de tiempo inferior al necesario para tener derecho al disfrute íntegro de las vacaciones previstas debe disfrutarlas en proporción al mismo, confirmándose de tal modo la respuesta que ya se venía dando: es posible el nacimiento parcial del derecho. «Toda persona cuyo período de servicios en cualquier año sea inferior al requerido para tener derecho al total de vacaciones... tendrá derecho respecto de ese año a vacaciones pagadas proporcionales a la duración de sus servicios en dicho año» (art. 4.1).

4.º Ahora bien, ¿siempre que se haya desenvuelto una actividad laboral, con independencia de su duración, se origina derecho al efectivo disfrute de las vacaciones?

Como puede presumirse, la contestación ha de ser negativa, pues la lógica impone que se exija «un período mínimo de servicios para tener derecho a vacaciones anuales pagadas» (42). Basta reparar en la concepción del período vacacional como descanso, como tiempo de no-trabajo en compensación a una actividad correlativa, para entender que no podría ser de otro modo. En cualquier caso, el ordenamiento establece una garantía al respecto: no puede exceder de seis meses dicho período de actividad (43), de modo tal que todo trabajador que haya desarrollado su trabajo durante un tiempo superior al semestre en la anualidad de referencia puede exigir, jurídicamente, el disfrute proporcional de vacaciones. Para el resto de supuestos habrá que estar a lo que convengan las partes.

Y la negociación colectiva no resuelve generalmente la cuestión dado

(40) Así sucede, por ejemplo, en los convenios núms. 19, 21, 22, 24, 32, 34, 37, 39, 40, 41, 45, 61, 62, 65, etc.

(41) Es el caso del convenio núm. 16.

(42) Así lo recoge la doctrina normativa entrecomillada sentada por el convenio núm. 132 de la OIT, artículo 5.1.

(43) Regla imperativa contenida en el artículo 5.2 del convenio núm. 132. En algunos ordenamientos esta exigencia es notoriamente rebajada; así, en el francés, es suficiente con desarrollar un mes de trabajo efectivo: véase al respecto las consideraciones de RIVERO-SAVATIER, *Droit du Travail*, cit., pág. 452.

que está muy generalizado el silencio sobre la misma, incluso aun cuando se prevea el disfrute proporcional de las vacaciones (44). Sólo unos pocos convenios determinan expresamente el tiempo de vacaciones que corresponde a cada trabajador; a tenor de la actividad desenvuelta a lo largo del año (45). No obstante, el tenor literal de muchos de ellos da pie para pensar que aun cuando se haya prestado la actividad laboral durante un período inferior a seis meses, se tiene derecho a tomar la vacación en proporción al mismo. En el resto de casos no queda más remedio que acudir a la compensación económica, sin que pueda tacharse a la misma de incurrir en las prohibiciones legales, dado que el derecho no se sustituye: es que no llega a nacer.

5.º Por último, cabe preguntarse si, dado que la vacación se configura como período de descanso en el transcurso del año, debe esperarse para consolidar el derecho a su disfrute a que se haya desarrollado, efectiva y previamente, el período de prestación de servicios que se requiere.

La óptica que se viene manteniendo inclina a proporcionar una respuesta negativa, puesto que lo contrario conduciría a no disfrutar de vacaciones durante el primer año (si se exige la prestación de servicios en el año anterior y no en el que se encuentre en curso) o a hacerlo durante las últimas semanas del período anual de imputación correspondiente (si se acepta la tesis de la intra-anualidad). Sin embargo, debe reconocerse que tanto el Convenio 132 de la OIT, cuanto los preceptos, supletoria y reglamentariamente en vigor, de la LCT y LRL constituyen un serio obstáculo para defender con carácter general, la posición que se considera preferible: cuando llega el período vacacional, frecuentemente pactado con carácter homogéneo para todos los trabajadores de la empresa, esto es, con suspensión de sus actividades, el trabajador ha de disfrutar de las vacaciones pertenecientes al año en curso proporcionalmente al tiempo de trabajo que se prevé vaya a prestar durante el mismo. Es decir, si a principios de año ya se hallaba incorporado a la empresa, en julio debiera tomar la totalidad de vacaciones previstas, aun cuando falten por completar varios meses de actividad para que ello sea procedente. «La consideración del derecho a un período mínimo de vacaciones por año natural implicaría el disfrute pleno en atención no sólo al tiempo de trabajo prestado, sino al presumiblemente por prestar, o si se quiere, con independencia de tales tiempos y exclusiva referencia al año mismo» (46).

(44) En esta situación pueden verse los convenios, entre otros, núms. 1, 2, 6, 7, 8, 16, 20, etc.

(45) Tal es, por ejemplo, el caso del convenio núm. 33.

(46) MATÍA PRIM, *Descanso semanal...*, cit., pág. 381; esta postura se adoptada, esporádicamente, de modo expreso por la negociación colectiva, como sucede en el convenio núm. 69.

Los peligros que puede comportar tal opción, parecen sobradamente compensados si se sopesan sus ventajas:

— De este modo pueden concentrarse las vacaciones para todo el personal de la empresa en determinados períodos, sin que cada trabajador haya de interrumpir la prestación de sus servicios al cumplirse exactamente la anualidad que le da derecho a vacaciones.

— La institución cumple así su verdadera misión consistente en ofrecer, dentro de cada año, un período durante el cual al trabajador no se le exige su prestación laboral.

— El argumento de que se concede «por adelantado» un derecho al trabajador, al margen de que normalmente sólo será cierto en parte, debe ser contrarrestado con la apelación no ya a que igual carácter posee la actividad profesional desenvuelta por el trabajador (prestada antes de ser retribuida), sino al hecho de que puede subsanarse la eventual quiebra de la conmutatividad o correspondencia de las obligaciones en el momento en que finalice la relación laboral. Es decir, si se han disfrutado vacaciones en proporción al que se cree será tiempo de actividad, pero luego ése no se completa, se realizarán las pertinentes compensaciones económicas: «al personal que cese se le descontará de la liquidación lo que haya percibido de más, por mayor número de días disfrutados de los que le correspondieren» (47).

Sin embargo, como ya se dijo, sectores doctrinales muy cualificados y la propia Jurisprudencia vienen defendiendo el disfrute de la vacación en base a los períodos de actividad ya vencidos, aunque admitiendo la aplicación de la regla de proporcionalidad para permitir el disfrute del descanso a todo el personal de una empresa en las mismas fechas, aun cuando previamente no hubiera completado algún trabajador el tiempo requerido para tomar las vacaciones en su integridad. «Lógico y justo es referir a las fechas prefijadas el disfrute de las vacaciones, de forma que los trabajadores que en las mismas no tuvieran completado un año de servicios las disfrutarán en la parte proporcional que les correspondiera» (48). No tanto por mostrar contradicciones en el seno de una postura diversa a la que se mantiene cuanto por reafirmar la complejidad del tema, puede advertirse que el criterio jurisprudencial no es uniforme y en otras ocasiones ha llegado a negar la posibilidad de exigir el disfrute proporcional de vacaciones en base a que las mismas «sólo se devengan al cumplirse el año completo de servicio», debiendo aguar-

(47) Previsión que puede encontrarse en convenios como el 31 y 38.

(48) TCT de 24-5-76 (Rep. 2.775); véase también TCT de 30-5-78 (Rep. 3.243), aunque en este caso se limita a la aplicación de una norma reglamentaria preexistente.

darse a su transcurso para que puedan ver cumplidas sus exigencias quienes con anterioridad «postulan el derecho al disfrute vacacional» (49).

En resumen, se propugna que las vacaciones han de tomarse «a lo largo de los doce meses del año» (50) al que van referidas y proporcionalmente al tiempo de actividad que se presume completará el individuo al final del mismo. Esta tesis debiera conducir a la incorporación al contenido de los convenios colectivos de una cláusula que se pronunciase en estos o parecidos términos: «el personal que ingrese en el transcurso del año tendrá derecho en ese año al disfrute de la parte proporcional de vacaciones, partiendo de la presunción a efectos de su cálculo de que trabajará hasta la finalización del mismo» (Conv. núm. 82), procediéndose de tal modo que las vacaciones se disfruten siempre «dentro del período anual a que las mismas correspondan» (Conv. núm. 89).

6. DURACION DE LAS VACACIONES

a) *Cuantificación*

a) Los «veintiún días como mínimo» que la LRL señalaba para el disfrute de vacaciones (art. 27.1) han sido aumentados a «veintitrés días naturales» en el ET (art. 38.1). Tal es el actual límite mínimo de vacaciones a que tiene derecho todo trabajador, pues en él parece subsumirse, a condición de que el cómputo de los días se realice teniendo en cuenta las reglas que más adelante se consideran, la exigencia de que no resulten «en ningún caso inferiores a tres semanas laborables por año de servicios» (51).

En este punto el Estatuto ha supuesto un avance moderado con respecto a la LRL, pues no han sido tenidas en cuenta por el legislador ni anteriores iniciativas parlamentarias tendentes a fijar unas vacaciones «de al menos treinta días naturales al año» (52), ni las enmiendas al proyecto legislativo

(49) TCT de 11-3-76 (Rep. 1.144), donde se recoge el argumento citado en el texto en contra de la concesión del disfrute atendiendo al tiempo de trabajo que presumiblemente se prestará, en los siguientes términos: «abusos..., a efectos dialécticos..., que se producirían de atender la petición de la vacación reglamentaria a los pocos meses de haber ingresado en una empresa y disfrutado dicho beneficio, rescindir el vínculo contractual para incorporarse a otra, y utilizar la misma táctica si es que se diera lugar a ella...».

(50) Por utilizar la expresión contenida en el convenio núm. 21.

(51) Norma contenida en el artículo 3.3 del convenio núm. 132 de la OIT.

(52) Según se observa en el artículo 20 de la proposición de Ley presentada por el grupo parlamentario comunista, publicada en el *Boletín Oficial de las Cortes Ge-*

que perseguían idéntico fin con fundamento en que «actualmente en la mayoría de los convenios colectivos está establecido el período vacacional en treinta días naturales retribuidos» (53), y que su generalización satisfaría las «reivindicaciones obreras generalizadas» existentes al respecto (54). En último término, idéntica suerte corrió el intento de aumentar las vacaciones a un período «en ningún caso inferior a cuatro semanas» (55).

Al igual que aconteció con la LRL, los redactores del ET han hecho prevalecer la teoría de que en esta materia resultaba preferible la fijación de un mínimo relativamente bajo, de tal modo que sobre él pudiera seguir operando la negociación colectiva. Esto, a pesar de que no haya faltado quien se pronunciara en contra, justamente porque «es cierto que la autonomía de las partes puede y debe jugar como elemento fundamental; pero establecer el mínimo... evita el riesgo de que precisamente la correlación de fuerzas en cada convenio pueda invertir las cosas y convertir lo que ahora es un mínimo en un máximo» (56).

b) Como consecuencia de todo ello, es claro que los convenios colectivos son instrumento idóneo para elevar la duración del período vacacional,

nerales y reiterada meses después como enmienda núm. 481 a la totalidad del proyecto de Ley de ET.

(53) Razonamiento en el que se apoyaba la enmienda al ET núm. 146, presentada por el parlamentario Juan María Bandrés; en la defensa que ante el Pleno del Congreso realizó el portavoz socialista de su enmienda a la duración vacacional, afirmaba que «muchísimos colectivos de trabajadores gozan ya de los treinta días de vacaciones, por lo que sólo se trata de igualar a los que quedan rezagados en sus convenios» —*Diario de Sesiones del Congreso* de 14-12-79—, al igual que el resto de las intervenciones parlamentarias sobre el tema de vacaciones. Tampoco tuvo éxito la enmienda núm. 253, de la Minoría Catalana, defendiendo una duración «de resultados equivalentes (a treinta días), cual es la de los veintiún días hábiles».

(54) Así se afirmaba en las enmiendas-gemelas de los diversos grupos socialistas: 213 de Socialistas de Catalunya, 336 del Grupo Socialista y 416 del Grupo Socialista Vasco. Véase también la enmienda núm. 522 del Grupo Comunista, y en el Senado la núm. 1 del parlamentario Tirso Pons (Grupo Mixto) y 33 del Grupo Socialista.

(55) Tal era la pretensión de la enmienda núm. 58, presentada en la Cámara Alta por el Grupo de Senadores Vascos.

(56) Fragmento perteneciente a la intervención del portavoz comunista Solé Tura defendiendo su enmienda. Excepcionalmente, en el tema de la duración vacacional han caminado unidos los parlamentarios de izquierda, cosa que no ha solido suceder ni con el conjunto del ET ni con otras cuestiones atinentes a la institución vacacional; véase UGT, *El Estatuto de los Trabajadores. Comentario y texto legal*, Madrid, 1980, pág. 1980: «con excepción del período mínimo que se fija, es evidente que las críticas acerbas que ha merecido este artículo por los parlamentarios comunistas están teñidas, una vez más, de razones de estrategia política y no de fundamentos reales».

siendo muy abundante en la actualidad el número de los mismos que proceden de tal modo. Aun dentro de tan numeroso grupo, pueden establecerse diversas coordenadas de operatividad:

1.º En la mayoría de los casos se cifra la duración de las vacaciones en «un mes» (57), o, lo que es más usual, en «treinta días naturales» (58).

2.º Algunos supuestos ofrecen un período de descanso superior al mínimo legal, pero inferior a treinta días «naturales» (59).

3.º Un considerable, y parece que creciente, número de convenios fijan las vacaciones señalando cierto número de días «laborables», a los que ocasionalmente se les denomina «hábiles» (60).

4.º Otro reducido grupo de normas convencionales concreta la duración vacacional con referencia a una determinada cuantía de «días», sin alusión alguna a su carácter (61), lo que desemboca, en la práctica, en su asimilación a días naturales.

5.º En fin, algunas otras fórmulas aparecen muy minoritariamente acogidas en la negociación colectiva, como es la de establecer una alternativa entre determinado número de días naturales y otro tanto de jornadas laborales (62) o entre un mes y treinta días naturales, si es que no se toma el primero por entero (63).

De las anteriores indicaciones, aun cuando muy esquemáticas, derivan algunas consecuencias u observaciones sobre el estado actual de esta cuestión:

— Es abrumadoramente mayoritaria la tendencia favorable a fijar en treinta días naturales (o fórmulas similares) la duración del descanso anual, siendo muy escasos los convenios que lo sitúan por debajo.

— Aun con tal directriz predominante, comienza a detectarse cierta corriente favorable a computar las vacaciones por días laborables, tónica indu-

(57) Convenios núms. 1, 25, 66, etc.

(58) Numerosos convenios, tales como los núms. 2, 7, 8, 13, 15, 17, 19, 20, 21, 23, 25, 29, 37, 39, 41, 42, 43, 45, 50, 54, 55, 56, 58, 59, 60, 10, 64., 65, 68, 71, 73, 74, 76, 80, etc.

(59) Así, en los convenios núms. 12, 46, 52, 53, 86, 93, 103, etc. Véase la engañosa fórmula del convenio núm. 96, que establece vacaciones anuales de treinta días naturales, pero advierte que «se disfrutarán veintiocho ininterrumpidamente y los otros dos se aplicarán a recuperaciones motivadas por la práctica de la jornada continuada de verano».

(60) Es lo que sucede en los convenios núms. 3, 4, 6, 11, 22, 24, 29, 34, 38, 40, 48, 61, 72, etc.

(61) Véanse convenios núms. 47, 49, 51, 75, 77, 78 y 88.

(62) Cfr. convenios núms. 32 y 29.

(63) Alternativa permitida por el convenio núm. 33.

dablemente favorecida por la extensión de la semana de cinco días de actividad y dos de descanso.

— En la negociación colectiva es completamente habitual el establecimiento directo de un número de días concreto como período de vacaciones, sin que apenas se detecten remisiones a la «legislación vigente», tan numerosas en otras muchas cuestiones concernientes al descanso laboral.

c) Desde hace ya algún tiempo se vienen observando en los convenios colectivos dos líneas de evolución acerca de la duración de las vacaciones: una favorable a la ampliación del período de descanso fijado con carácter general atendiendo a las normas legales y otra favorable a la equiparación del mismo para todo el personal afectado por el convenio colectivo, al margen de su cualificación (64), o sea, en pro de la homogeneización de su duración «para todos los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación» (65).

1.º Que la corriente de los pactos colectivos sea favorable a modificar, superándolas en extensión, las vacaciones fijadas por el legislador, es algo ya visto. Ahora bien, debe advertirse que dicha ampliación se produce de modo objetivo, o sea, mediante la fijación de un número de días vacacionales por encima del mínimo, y no con carácter indirecto o subjetivo, es decir, atendiendo a los requisitos individuales de cada asalariado, particularmente a la antigüedad, como era frecuente en tiempos no muy lejanos (64).

Actualmente son muy escasos los convenios colectivos que prevén un aumento de la vacación atendiendo a la antigüedad del trabajador en la empresa; no obstante, el examen de la regulación pactada todavía permite el establecimiento de la siguiente casuística:

— Se incrementa el tiempo general «en un día por cada diez años de servicio» (65 bis).

— Se escalonan los días a disfrutar en función de la antigüedad del trabajador: inferior a tres años (22 días laborales), seis años (24 días), ocho años (25 días), o más de doce (26 días), es decir, y pese a lo elaborado de la norma (66), hay cuatro días de diferencia entre quien lleva más de doce años de permanencia ininterrumpida en la empresa y quien tan sólo ha cumplido uno.

(64) Véase MARTÍN VALVERDE, *Las líneas de evolución...*, cit., págs. 74 y sigs.

(65) Por utilizar la fórmula del artículo 82.3 ET sobre el ámbito personal de obligatoriedad que poseen los convenios colectivos; en el convenio núm. 64 se establece un período vacaciones para «el total de los trabajadores afectados por el presente convenio».

(65 bis) Convenio núm. 1.

(66) Escala prevista en el convenio núm. 3.

— Se fija un período suplementario de quince días naturales, al cual se denomina «vacaciones superiores», en beneficio del personal «con cuarenta o más años de servicio» (67).

— Se añade un día de vacaciones en favor de quienes cuenten «con quince o más años de antigüedad en la empresa, cumplidos dentro del año natural» (68).

— Se establece un aumento de dos días para quienes superen «los cinco años de antigüedad en la empresa» (69).

— o bien se establece la posibilidad de aumentar un día de vacaciones a los dos años de trabajo y dos al superar los cuatro (70).

Compendiando las actitudes convencionales ante el tema, puede afirmarse que la gran mayoría de convenios recoge un período de vacaciones uniforme, esto es, aplicable a todos los trabajadores afectados «cualquiera que sea su antigüedad en la empresa» (71). No obstante esa tónica igualitarista, todavía una significativa minoría de acuerdos colectivos contempla la posibilidad de incrementar el período vacacional con base en la antigüedad, si bien en la generalidad de los casos se trata de aumentos muy poco apreciables, pues raramente superan los dos días; y cuando se recompensa cada cierto tramo de antigüedad con un número de días, o bien se hace por una sola vez, o se establece un tope que nunca supera los cuatro días. En fin, cuando, de modo excepcional, se establece un suplemento vacacional que realmente resulta significativo, la exigencia de permanencia en la empresa es tan rigurosa (cuarenta años) que su disfrute sólo resultará factible en contadísimos supuestos.

Al margen del juicio que merezca esta actitud de los interlocutores sociales, a la cual no parece posible negarle la congruencia con la nueva concepción del período vacacional no sólo como de descanso en compensación a la actividad anteriormente desenvuelta (en cuyo caso podría defenderse que el trabajador con más años de servicio a la empresa se encuentra «más fatigado» y precisa de un mayor descanso) a la par que recompensa por los años de permanencia en la empresa, sino también como ofrecimiento de determinados días libres para la promoción y expansión individual (aspecto igualmente necesitado por todos los trabajadores, con abstracción de todo otro dato subjetivo), ha de reconocerse que la práctica ha impuesto una tendencia

(67) Así se dispone en el convenio núm. 34.

(68) Según los términos del convenio núm. 40.

(69) Caso del convenio núm. 69.

(70) Como en el convenio núm. 61.

(71) Posición implícita en numerosos pactos colectivos, que se explicita siguiendo la dicción del convenio núm. 43.

equiparadora muy diferente a la que se venía observando en anteriores etapas e incluso a la sugerida por los acuerdos internacionales. Para comprobar ello, baste con recordar que la recomendación número 47 de la OIT estimaba conveniente «que el aumento progresivo de las vacaciones según la antigüedad en el servicio comenzara lo antes posible y se realizara por etapas regulares, con objeto de alcanzar un mínimo determinado al cabo de cierto número de años, por ejemplo, doce días laborables a los siete años de servicio» (apartado 3.º).

El aumento de la duración vacacional en atención a su disfrute fuera de la temporada estival o de otras igualmente preferidas por lo general, comienza a ser primado en los convenios, ya sea mediante el abono de una cantidad económica cuando se vaca en la temporada no-estival, ya mediante un aumento de los días de descanso remunerado. Pero de esta cuestión ha de hablarse al analizar cuanto concierne a la época de disfrute de la vacación. (72).

2.º Por el contrario, se ha confirmado, sin que apenas existan excepciones, la actitud favorable a la homogeneización de las distintas categorías laborales a la hora de cifrar la amplitud de la duración vacacional. El escalafón es, cada vez más, un dato no tenido en cuenta por los convenios, que vienen señalando un período de descanso uniforme, aplicable «para todo el personal afectado por el presente convenio» (73), o sea igual para «todos los trabajadores» (74), según las más usadas de las fórmulas utilizadas a tal fin, además de llegarse a la misma conclusión en los numerosos convenios que por guardar silencio al respecto no permiten un trato discriminatorio entre el personal vinculado por los mismos (75).

De modo expreso, en alguna ocasión los interlocutores sociales han dejado constancia de que el período de vacaciones pactado debe aplicarse «sin distinción de categorías profesionales» (76), extendiéndose a todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación «cualquiera que sea su categoría laboral» (77). En cualquier caso, queda bien patente la homogeneización o igualdad de trato tanto en la legislación cuanto en la negociación colectiva,

(72) Véase *infra*, epígrafe núm. 10.

(73) En este o parecidos términos, los convenios núms. 4, 8, 13, 15, 16, 17, 20, 39, 45, 52, 6, 55, 61 68, 73, etc.

(74) Fórmula de resultados equivalentes a la anterior que puede encontrarse en los convenios núms. 11, 33, 38, 48, 51, 17, 21, 37, 46, 50, 58, 59.

(75) Del silencio que guardan, se infiere la generalización del período vacacional para toda categoría laboral en los convenios núms. 12, 41, 47, 53, 54, 60, 62.

(76) Aisladamente se explicita la actitud ante el tema, como sucede en los convenios núms. 22, 56, 90, 81 («cualquiera que sea su clasificación profesional»), número 99 («independientemente de su categoría laboral»), etc.

(77) Dicción esporádica, contenida en el convenio núm. 49.

sin que el personal titulado o dedicado a funciones directivas tenga un descanso más prolongado que el resto.

d) Pese a la consagración legal del principio de no-discriminación (Const. art. 14 y ET art. 4), no parece que peligre «la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de ocupación» (78) por el hecho de que el legislador establezca períodos vacacionales especiales para determinadas categorías de trabajadores, en razón de su edad.

1.º Los menores de dieciocho años tendrán una vacación mínima de un mes (ET 38.4).

La regla no es nueva, sino que procede de la LRL, donde se establecía para este grupo de trabajadores un período vacacional mínimo de treinta días naturales, lo cual, dicho sea de paso, habría sido más coherente con el establecimiento de un período general asimismo cifrado en jornadas naturales. No es difícil detectar el fundamento de esta ampliación: viene dado por la propia condición subjetiva de estos trabajadores jóvenes, recién incorporados al proceso productivo y todavía en plena fase de crecimiento y desarrollo personal. Se trata de «facilitar la transición entre la vida escolar y la vida industrial durante el período de desarrollo físico» (79). Tampoco parecen plantearse problemas respecto del cómputo de este mes: lo será según las reglas generales, al igual que cuando se fija tal período con carácter de vacación ordinaria. El mes en cuestión «debe ser computado de fecha a fecha conforme al CC, art. 5.a, pudiendo, por tanto, ser de treinta o treinta y un días naturales; hubiera valido más decir treinta días naturales —o treinta y uno— para conservar redacción homóloga a la del ET 38.1» (80).

Puesto que el legislador habla de «los menores de dieciocho años», forzosamente ha de entenderse que se pierde este derecho, salvo que se pacte otra cosa, si en el año natural en que se consolidan/disfrutan las vacaciones se accede a la mayoría de edad. Como ya tuvo ocasión de explicar la doctrina, «la única solución coherente estaría en el disfrute (del mes) en el año civil en que el trabajador conserva aún los diecisiete años de edad...» (81).

(78) Tipificación de la conducta discriminatoria realizada por el convenio número 111 de la OIT, artículo 2.º

(79) Así lo reconoce la Recomendación núm. 47 de la OIT, apartado 5, donde se aboga por un régimen de vacaciones más favorable «para los jóvenes y aprendices menores de dieciocho años». En el plano interno interesa destacar que no llegó a prosperar una enmienda al ET, la núm. 336, perteneciente al Grupo Socialista, que defendía una duración vacacional de treinta y cinco días naturales para los menores de dieciocho años.

(80) ALONSO OLEA, *El Estatuto de los Trabajadores...*, cit., pág. 131.

(81) MATÍA PRIM, *Descanso semanal...*, cit., pág. 364; véase GARCÍA NINET, en su comentario incluido en el colectivo *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a*

En los convenios colectivos el tema tan sólo aparece de modo muy esporádico, y para acoger una duración similar a la prevista por el legislador, puesto que se cifra en «treinta días naturales ininterrumpidos», admitiendo la posibilidad de su fraccionamiento. Pero cuando los interlocutores sociales han convenido sobre el tema, se han preocupado también por clarificar el modo en que opera la edad inferior a dieciocho años: «en el año en que el trabajador cumpla los dieciocho años de edad, se le aplicará la normativa general en el supuesto de que los cumpliera en el primer semestre, siéndole de aplicación el régimen especial de los menores de dieciocho años si su cumpleaños ocurriese dentro del segundo semestre» (82), fórmula más equitativa que la expuesta con carácter general, pero que sólo mediante una interpretación muy libre podría ampararse en el texto legal.

2.º Asimismo, los mayores de sesenta años han de disfrutar de vacaciones con una duración mínima de un mes (ET 38.4).

El precepto es completamente paralelo al que acaba de verse para los menores de dieciocho años, y en igual forma han de resolverse las cuestiones referentes al cómputo del mes y al cumplimiento de la edad (opera a partir del año civil en que se hayan cumplido los sesenta años, con dudas para los nacidos en 31 de diciembre, ya que a lo largo de esa anualidad no llegan a ser «mayores de sesenta»). No obstante, en dos cuestiones conviene diferenciar esta disposición respecto de la precedente:

— Su origen no se encuentra en precepto anterior alguno, sino en la enmienda número 460 presentada al proyecto de ley por el grupo centrista del Congreso, y que fue aceptada e incluida en el texto definitivo.

— Su fundamento es justamente contrario al del supuesto anterior, pues se trata de proporcionar un descanso más prolongado a quienes ya han cumplido una larga etapa de trabajo productivo.

Con excepcionalidad paralela a la detectada para los menores de dieciocho años, la negociación colectiva ha establecido un período especial de vacaciones (aunque de duración equivalente a la mínima exigida por el ordenamiento) para los «mayores de sesenta años de edad». Interesa reseñar la previsión conforme a la cual «en el año en que el trabajador cumpla los sesenta años de edad se le aplicará la normativa general en el supuesto de que los cumpliera dentro del segundo semestre, siéndole de aplicación el régimen especial de los mayores de sesenta años si la fecha de su cumpleaños ocurriese

la Ley 8/1980, de 10 de marzo, EDERSA, Madrid, 1981, pág. 280: «Caben dos interpretaciones de este párrafo: que el disfrute del mes se produce hasta el momento de cumplir los dieciocho años o, por el contrario, que sólo se disfrutan mientras no se han cumplido los dieciocho años, sea la que sea la fecha de cumplimiento.»

(82) Previsiones realizadas en el convenio núm. 3, artículo 34.2.

dentro del primer semestre» (83), posición razonable si se la conecta con la mantenida sobre los menores, pero sobre cuya admisibilidad deben realizarse las mismas reservas que en el caso anterior, más las derivadas de una posible infracción del principio *pro operario*.

e) Parece innecesario recordar que los mínimos legales o convencionales sobre duración vacacional pueden superarse tanto mediante «la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo» (84) cuanto por decisión unilateral del empresario (85).

b) *Cómputo*

Una vez conocida la extensión del período vacacional, se impone determinar cuanto concierne a su desarrollo, es decir, cómo se inicia, cómo transcurre y cuándo finaliza, en el bien entendido de que debe realizarse un estudio separado atendiendo al modo en que se hayan fijado las vacaciones para cada supuesto.

a) Inicio.

1.º Si se disfruta de «un mes», cierto número de «días», «días naturales» o «semanas», sin otra calificación.

En este caso, el cómputo del tiempo vacacional ha de realizarse, como ya se apuntó, de fecha a fecha, de modo tal que las vacaciones han de entenderse iniciadas precisamente el día siguiente al último en que se haya trabajado. Con total independencia, en principio, de que sea o no festivo: la primera de las jornadas no trabajadas cuenta como vacacional, sea cual sea su carácter.

Esporádicamente, los convenios colectivos contienen alguna previsión sobre este particular, tal como la que establece que «el inicio de las vacaciones se hará coincidir, preferiblemente, con el primero de mes» (86), coherente con la tendencia a superponer el tiempo de descanso con un mes natural. También, y para evitar las consecuencias descritas más arriba, en ocasiones se toman precauciones para asegurar, cuando menos, que comienza la vacación en un día privado de carácter no-laboral, previsión que quizá debieran generalizar los convenios, por ejemplo, disponiendo que «las vaca-

(83) Regla contenida en el artículo 34.3 del convenio núm. 3.

(84) Según los términos en que se tipifica el pacto individual por el artículo 3.1.c) del ET.

(85) Sobre la operatividad y efectos de esta actuación empresarial en la concreta materia que se considera, TCT de 19-5-78 (Rep. 3.012).

(86) Convenio núm. 33, artículo 15.2.

ciones se iniciarán siempre en día laborable» (87), o «en lunes, salvo acuerdo de las partes a nivel de empresa» (88).

Por supuesto que una regla de lógica conduciría a no considerar como vacación el(los) día(s) inicial(es) cuando en atención a otras circunstancias no se hubiera debido prestar la actividad profesional, y así lo ha entendido en ocasiones la doctrina (89). Sin embargo, el silencio del legislador laboral y las previsiones contrarias del CC debieran haber conducido a los interlocutores sociales a garantizar de modo expreso el comienzo del descanso en día de trabajo, máxime cuando la actual situación del ordenamiento es similar a la prestatutaria (90).

Abundando en el criterio que aquí se ha expuesto, la jurisprudencia ya ha mostrado, en alguna ocasión, partidaria de que, salvo pacto en contrario, cuando se cuantifican las vacaciones por períodos naturales ha de contabilizarse desde el primer día subsiguiente al último de trabajo, en cumplimiento de «la regla hermenéutica del 3.1 CC que es... es la resumida en el aforismo *ubi lex non distinguet nec nos distinguere debemus*» (91). En conclusión, al margen de los resultados a que podría conducir una interpretación lógica de la naturaleza que posee el período vacacional, el estado actual de la legislación conduce a iniciar el cómputo vacacional el primer día no trabajado, con independencia de su carácter.

2.º Si se disfrutan vacaciones cuantificadas en determinado número de días o semanas calificados como «laborales».

La situación es completamente distinta a la del supuesto anterior. No puede entenderse comenzado el tiempo vacacional mientras no deje de prestarse la actividad laboral durante una jornada en la cual, de no ser por el disfrute de dicho descanso, habría de desarrollarse. Esto puede suponer que desde el cese efectivo en el trabajo hasta el inicio de la vacación transcurra un período de un año o más días, en el cual no existe la obligación de trabajar,

(87) Garantía establecida por los convenios núms 50, 101, etc.

(88) Disposición del convenio núm. 62.

(89) En tal sentido, TABARINI-CASTELLANI CASTRILLO, *El carácter mínimo del período de vacaciones*, en el II volumen del Tercer Congreso..., cit., pág. 753: «Si se trata de días naturales se excluye explícitamente toda relevancia del carácter festivo de los días que compongan las vacaciones; queda a salvo el que no puede computarse como vacaciones el día de fiesta en que éstas den comienzo.»

(90) Por todos, véase MATÍA PRIM, *El descanso semanal...*, cit., pág. 362, donde también se pronuncia en favor de que, efectivamente, se comience la vacación «en día laborable, tal y como suele entenderse que deriva de una estricta aplicación de la finalidad de las vacaciones.»

(91) Criterio mantenido por el TCT en sentencia de 13-12-78 (Rep. 7.046).

pero atendiendo a su cualidad de festivo o no laborable, sin que comience el trabajador a utilizar sus días de descanso anual.

b) Transcurso.

1.º Si las vacaciones fueron concedidas por un período de tiempo computable de fecha a fecha.

El cómputo del plazo vacacional no se interrumpe en atención al carácter que pueden tener los días en él comprendidos. Prosigue hasta su agotamiento sin tener en cuenta las fiestas intermedias que existan, el carácter laboral o no de los sábados, etc,

2.º Si las vacaciones fueron concedidas por un número de unidades temporales con carácter laboral.

En este supuesto únicamente han de tenerse como vacacionales las jornadas en que el trabajador deja de prestar su actividad precisamente en atención al descanso de que se disfruta. Por tanto, los domingos o días festivos no pueden contarse como parte del crédito vacacional, como tampoco los sábados u otros días intersemanales (seguidos o alternos) durante los cuales, en circunstancias de normalidad laboral, no habría tenido que desenvolver su actividad quien se encuentra de vacaciones. A este supuesto debe aplicarse también la prescripción jurídica conforme a la cual «los días feriados... coincidan o no con las vacaciones anuales, no se contarán como parte de las vacaciones mínimas anuales» (92).

Pese a que la regla contabilizadora parece sencilla, algunos convenios prefieren despejar toda duda posible acerca del modo en que ha de tenerse transcurrido el tiempo de descanso. Así, se deja constancia de que al número de días laborales fijado se ha de añadir «los domingos, festivos y sábados libres existentes en el período de que se trate» (93), lo cual conduce a la lógica consecuencia de no tener en cuenta los sábados a los efectos de considerarlos como vacación (94) y a contar las fechas de vacación «sólo de lunes a viernes, ambos inclusive» (95), cuando el régimen de jornada semanal los viniera contemplando con carácter no laboral.

Cuando se ha guardado silencio al respecto, la jurisprudencia ha salido al paso de posibles tergiversaciones de los principios reseñados más arriba, indicando que «la fiesta intersemanal... queda como aislada dentro del período, conservando su propio carácter... al doble efecto del descanso y la

(92) Artículo 6.1 del convenio núm. 132 de la OIT.

(93) Convenio núm. 6.

(94) Convenio núm. 16.

(95) Fórmula preferida por el convenio núm. 34.

retribución» (96), y a pesar de expresar esporádicamente algunas reservas sobre el carácter con que han de tomarse los sábados cuando se trabaja en los mismos de modo alterno (97), la tónica dominante apunta hacia la validez de las afirmaciones iniciales, de modo tal que «si en el período de referencia hubo dos sábados consecutivos, sólo uno de ellos sería laborable si correspondiera a períodos de trabajo, pues el otro hubiera sido de descanso», posición que se ha de trasladar a la temática del cómputo de días vacacionales (98).

Por supuesto, no obstante las reglas consideradas, son posibles las disposiciones convencionales contrarias a las mismas, como la que determina que se han de tener «los sábados libres alternos como días de vacaciones en los casos en que el período escogido para su disfrute los tenga incluidos» (99) o la que, más directamente, generaliza la previsión con el objeto de que «a efectos de cálculo de los días laborables el sábado sea considerado como festivo» (100) con independencia de que se viniera obligado o no a trabajar en tal día.

A su estudio posterior se remite la cuestión, directamente vinculada a la de la contabilidad de los días vacacionales, referente a la posible interrupción del periodo vacacional (véase epígrafe 7 *d*) y 14).

c) Finalización.

1.º Cuando se está disfrutando de un plazo vacacional computado en

(96) Según razonamiento del TCT en sentencia de 30-10-79 (Rep. 6.115), así como también TCT 10-4-80 (Rep. 2.473).

(97) Así, véase TCT de 14-10-77 (Rep. 6.722), que se refiere «al absurdo de que unos sábados serían laborales y otros festivos», criterio que, sin embargo, defendemos en el texto; la misma sentencia estima que ha de entenderse como «conclusión inaceptable» el predicar que, en aplicación de los criterios anteriores, «una empresa en la que se trabajara un reducido número de días a la semana, incluso tres, se vería obligada a proporcionar las vacaciones a sus trabajadores por un período de tiempo que se aproximaría a los dos meses». En su momento ya se explicó la necesidad de aplicar la tesis de la proporcionalidad: si el convenio prevé mayor número de jornadas laborales que las realizadas por una empresa, es claro que las vacaciones han de aminorarse proporcionalmente o, mejor, que sólo se generan proporcionalmente; en modo alguno puede dar lugar tal argumento a declinar el carácter no laboral que un sábado tuviera para los trabajadores.

(98) Así lo hace, por ejemplo, la sentencia TCT de 21-9-79 (Rep. 5.287).

(99) Así, el convenio núm. 11, y con mayor precisión el núm. 48: «se considerarán laborables a estos efectos (vacacionales) los sábados que no sean oficialmente festivos, aunque de hecho no se viniera trabajando en dichos días», previsiones que, indirectamente, confirman la creencia en los propios interlocutores sociales de que, caso de no hacer tal pacto, el régimen general llevaría a otros resultados.

(100) Posición del convenio núm. 61, opuesta a la detectada en el núm. 72.

unidades naturales, es decir, de fecha a fecha, su término se produce con el transcurso del último de los días a cuyo descanso se tuviera derecho, con independencia de que sea laboral o festivo. Por supuesto, es posible que inmediatamente después de esa jornada se sucedan otra u otras festivas durante las cuales tampoco deba prestarse la actividad laboral, pero en atención a este último carácter y no al vacacional.

De modo ocasional, algún convenio prevé el final de las vacaciones no el día en que se cumple el término previsto (por ejemplo, sábado), sino la fecha última en la que no se ha de prestar la actividad profesional (por ejemplo, lunes festivo). Es decir, se considera que «las vacaciones terminarán el día inmediatamente anterior al de la reincorporación al trabajo» (101), previsión que, por encima del valor terminológico que posea el denominar «vacación» o «jornada festiva» a la no trabajada en tales circunstancias, puede comportar alguna específica consecuencia retributiva, según se verá.

2.º Si la vacación lo es por períodos de carácter laboral no hace falta decir que su último día necesariamente ha de poseer igual cualidad, siendo válidas iguales consideraciones a las realizadas para el supuesto anterior por cuanto se refiere a las jornadas inmediatamente subsiguientes.

c) *Dependencia de la actividad efectivamente prestada*

Sabido es que el período vacacional ordinario (convencional o legal) está pensado para disfrutarlo dentro del año (tesis de la intraanualidad) y precisamente en atención a que se haya trabajado durante el mismo el tiempo previsto. Eso es lo que quiere significarse cuando se afirma que, respecto de las vacaciones, «es lógico que el derecho a su disfrute completo presuponga el que el beneficiario haya trabajado el año entero» (102). También se sabe que, de aplicar la postura aquí defendida, si se concede la vacación atendiendo al tiempo de trabajo presumiblemente a desarrollar durante el año, los posibles desequilibrios surgidos con posterioridad pueden subsanarse mediante las oportunas compensaciones económicas.

Pero esa duración prevista con carácter general podría verse afectada por diversos motivos: período de actividad inferior al habitual, sanción impuesta

(101) Así lo fija el convenio núm. 50.

(102) TCT de 5-12-78 (Rep. 7.398), lo que introduce claramente el criterio de proporcionalidad para calcular la duración vacacional en atención al tiempo de trabajo efectivo; derivadamente, esta misma regla se aplica para determinar la cuantía metálica con que, excepcionalmente, se compensan las vacaciones: véase *infra* 7.a.I y sentencia TCT de 14-5-75 (Rep. 2.417).

al trabajador, coincidencia del descanso anual con otros períodos de inactividad, imputación al «Crédito vacacional» de las jornadas en que no se ha prestado actividad, etc. De todos éstos, únicamente va a considerarse en el presente epígrafe cuanto se refiere al primero de los supuestos ejemplificados, dejando los restantes para su estudio en concepto de «garantías» protectoras del derecho a vacaciones.

Lógica consecuencia de lo anterior es la importancia que posee la operación tendente a concretar qué días o períodos son considerados, a efectos de generar el derecho a vacaciones, como efectivamente trabajados y cuáles no, de donde derivará un eventual descenso de aquél. En el plano internacional se ha establecido que «la manera de calcular el período de servicios a los efectos del derecho a vacaciones será determinada en cada país por la autoridad competente o por el organismo apropiado» (103). Sin embargo, y puesto que la previsión ha quedado inconcreta a nivel general en el ordenamiento español, es preciso adentrarse en una tarea de interpretación e integración a partir de los datos que proporcionan las normas convencionales, la jurisprudencia y los propios acuerdos internacionales. Un método que ha parecido útil para tal particular consiste en determinar qué períodos pueden, y cuáles no, considerarse como efectivamente trabajados y, consecuentemente, generadores de un paralelo derecho al descanso.

El principio general sobre el tema puede formularse en los siguientes términos: el tiempo vacacional ha de calcularse con referencia a las jornadas de trabajo real y efectivamente prestado, pero sumando a ellas las pertenecientes a «situaciones en que por causas ajenas a la voluntad del trabajador, pero íntimamente relacionadas con el trabajo, ha estado imposibilitado de trabajar» (104).

Se posee así una formulación general, pero que debe ser estudiada con relación a los casos más usuales con el fin de ofrecer un esquema más detallado. No obstante, téngase presente que el anterior principio se encuentra recogido en nuestro ordenamiento jurídico en términos igualmente genéricos: «Las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada... serán contados como parte del período de servicios» (105). Asimismo, debe contarse con el claro criterio jurisprudencial que,

(103) Artículo 5.3 del convenio 132 de la OIT.

(104) Según la elaboración conceptual del TCT de 5-12-78 (Rep. 7.398). O, como se afirma en TCT de 21-2-80 (Rep. 1.254), «las vacaciones anuales se establecen en relación con el trabajo, y si éste no tuvo lugar en todo o en parte del año no nace el derecho a disfrutarlas o disminuye su duración en la proporción correspondiente, salvo supuestos especiales concretos...».

(105) Artículo 5.4 del convenio 132 de la OIT, recogido por numerosas senten-

con invocación expresa de «lo dispuesto en el artículo 40.2 de la Constitución vigente», la normativa laboral interna de carácter general, «y artículo 5.º del Convenio 132 de la OIT», recuerda la finalidad de la vacación anual retribuida («no sólo... descanso... sino... tiempo idóneo para el esparcimiento»), para proclamar, a continuación, que «las ausencias involuntarias durante el año, tal las que traen causa de enfermedad, accidente o maternidad serán computadas como tiempos de actividad laboral a los efectos de calcular la duración de dichas vacaciones, sin que pueda producirse por la empresa ningún descuento en las mismas» (105 bis).

1. *Períodos asimilados al de servicios*

a) *Incapacidad laboral transitoria.*

Con independencia de que se produzca esta situación por causa de enfermedad, accidente o maternidad, es seguro que la misma no tiene consecuencias aminoradoras del período vacacional ordinario, pues no puede pensarse que el asalariado falte al trabajo por su voluntad cuando «esté impedido para el trabajo», o deba descansar porque «se estime necesario para el estudio o diagnóstico de la enfermedad», o bien haya dado a luz recientemente (106).

Las ausencias al trabajo por ILT no tienen consecuencias negativas sobre la vacación. Así lo afirma el legislador rompiendo lo que constituye su actitud dominante en esta materia, el silencio (107). Por tanto, aunque sólo con referencia a estos supuestos debe entenderse subsanada la peligrosa laguna que hace algún tiempo había denunciado la doctrina laboral (108) ante

cias, como la de 12-12-79 (Rep. 7.318) o la de 11-12-79 (Rep. 7.315): «las ausencias durante el año de los obreros que no se deba a su voluntad... serán computadas como tiempo de actividad a los efectos de calcular la duración de dichas vacaciones, sin que pueda producirse ningún descuento».

(105 bis) TCT de 2-1-80 (Rep. 477).

(106) Descripciones pertenecientes al texto articulado de la Ley General de Seguridad Social, por Decreto de 30-5-74, artículo 126.1, apartados a), b) y c).

(107) Cfr. artículo 5.4 del convenio núm. 132 de la OIT, en línea con el apartado 1.º de la Recomendación de la OIT núm. 47. Como afirma el segundo considerando de la sentencia del TCT de 15-4-78 (Rep. 2.188), «el artículo 5.4 del convenio núm. 132 de la OIT declara expresamente que las ausencias al trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada, como enfermedad, accidente o maternidad, serán contados como parte del período de servicios».

(108) MARTÍN VALVERDE, *Las líneas de evolución...*, cit., pág. 76: «No deja de producir perplejidad que una cuestión de una trascendencia tan enorme en la vida jurídico-laboral... haya sido olvidada prácticamente en las normas sectoriales», para seguir razonando, en pág. 77, que «en todo caso se echa de menos un tratamiento

la ausencia de una solución explícita y general al tema que ahora se considera (109).

La jurisprudencia ha deslindado perfectamente la naturaleza tan diversa que tienen las dos instituciones sobre las que se razona, vacaciones e incapacidad transitoria, sin perjuicio de que ambas conduzcan a la no prestación de la actividad profesional. Desde tal plataforma conceptual ha parecido lógico negar la posibilidad de que la producción de uno de esos dos acaecimientos debiera dejarse sentir sobre el otro. «La duración de la vacación anual no debe ser rebajada alegando que el trabajador, por causas ajenas a su voluntad, cual puede ser hallarse en situación de ILT, no haya rendido servicios efectivos en parte del año al que la vacación corresponda, pues que si bien dicha inactividad impide el desgaste físico en el tiempo en que tiene lugar no permite, por obvias razones, el esparcimiento que la vacación supone» (110).

En consecuencia, a efectos de calcular la duración de la etapa vacacional para cada trabajador, deben «tenerse como trabajados aquellos días en que el trabajador ha estado imposibilitado de prestar servicios por encontrarse de baja por enfermedad» (111), puesto que «la finalidad de la vacación quedaría incumplida de permitirse descontar proporcionalmente el tiempo en que cada trabajador hubiera estado de baja por ILT» (112).

Algún convenio colectivo prefiere recoger los anteriores principios ordenadores sobre esta materia de modo expreso, quizá porque la normativa contenida en los convenios internacionales no inspira la misma sensación de vigencia que la interna o, simplemente, por el deseo de disponer de una formulación indubitada y más pormenorizada. Así, se establece que se considerará, a los efectos de vacaciones, como tiempo efectivamente trabajado

general del problema (cuyo marco correspondería a la norma general y omnicompreensiva de condiciones de trabajo; esto es, a la LCT) que considere a estos efectos las peculiaridades de todos los posibles supuestos de interrupción o suspensión de la relación de trabajo».

(109) En este concreto tema concerniente a la ILT, sin embargo, las resoluciones administrativas, aunque con diversas argumentaciones, ya hace tiempo que venían pronunciándose «uniformemente en el sentido de que el tiempo de baja motivado por alguna de estas contingencias ha de estimarse como de trabajo...», según explica TARABINI-CASTELLANI, *El carácter mínimo...*, cit., pág. 747.

(110) TCT de 15-4-78 (Rep. 2.188) y otras como la de 30-5-78 (Rep. 3.244).

(111) TCT de 12-6-79 (Rep. 4.598).

(112) TCT de 11-6-79 (Rep. 4.597), así como TCT de 19-12-75 (Rep. 5.896), invocando el convenio núm. 132 de la OIT, concluye que «el tiempo de servicio activo sobre el que habrá de calcularse el número de días de asueto, incluirá necesariamente el período en que se haya estado en situación de ILT; véase también TCT de 11-12-79 (Rep. 7.315) y de 12-12-79 (Rep. 7.318).

«el de baja por accidente de trabajo y por maternidad de la mujer», sin limitación alguna de su duración, mientras que para los restantes casos de ILT se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) No habrá reducción alguna de la vacación si a lo largo del año la ILT alcanza una duración igual o inferior a tres meses.

b) Tampoco se experimentará aminoración del descanso si el anterior *lapsus* de tres meses es superado por «internamiento hospitalario o convalecencia».

c) Los restantes excesos sobre el trimestre en cuestión no generarán el derecho a vacación y, por tanto, producirán una reducción proporcional de la misma (113).

Queda claro que la ILT no ha de repercutir sobre la vacación; ahora bien, ¿no existe límite alguno de tiempo para que la duración de tal contingencia comience a incidir sobre el descanso anual? El tema no se plantea en los supuestos, como el precedente, en los que existe una específica previsión de las partes, aunque sí cabe preguntarse sobre la legalidad o no de esa limitación temporal que se fija para que no repercuta negativamente sobre la vacación la situación de ILT.

Conviene indicar que el principio recogido en el Convenio 132 de la OIT no tiene valor absoluto, sino que supedita su vigencia al establecimiento de «las condiciones que en cada país se determinen por la autoridad competente o por el organismo apropiado» (art. 5.4). Al faltar esa determinación en el ordenamiento español, parece lógico pensar que los poderes normativos con capacidad para ello no han querido impedir el juego de la autonomía colectiva, máxime si ésta fija unas condiciones racionales, como las transcurridas más arriba, que de ningún modo socavan la efectividad del principio general.

En los abundantes casos en que no hay determinación alguna de lo previsto con carácter general, ¿cómo interpretar esta «laguna legal» (114) sobre los límites y repercusiones sobre la vacación de los días no trabajados? No es fácil ofrecer una respuesta al tema, máxime si se tiene presente que no

(113) Esta es la regulación que lleva a cabo el convenio núm. 48; un criterio más favorable para el trabajador se aprecia en los términos del convenio núm. 81: «El personal en baja por ILT, con independencia de la causa motivadora, disfrutará de la totalidad de las vacaciones, siempre que su reincorporación al trabajo se produzca dentro del mismo año.»

(114) Así la calificó el portavoz del Grupo Andalucista, Aguilar Moreno, al defender su enmienda núm. 719 :«Una laguna legal o un olvido en el proyecto que es el descuento o no de los días dejados de trabajar por otros motivos, como enfermedad, a efectos de vacaciones.»

puede pensarse en olvido legislativo al respecto (115). Si acaso, parece que puede afirmarse que, salvo pacto en contra, no existe limitación temporal para que la ILT sufrida por el trabajador a lo largo del año actúe sobre la duración del período vacacional, en base a que

- no han sido determinadas «condiciones» que maticen el principio general,
- juega el principio *ubi lex non distinguet* (116) y
- existe una duda razonable sobre la solución a adoptar a partir de lo establecido por la norma, de modo que sobre ella puede jugar el principio *pro operario*, además de que
- se han desechado por el legislador propuestas dirigidas a precisar la extensión con que debe operar la asimilación de la ILT al trabajo prestado.

La jurisprudencia no ha tenido que resolver hasta el momento casos-límite, ni tampoco se ha planteado explícitamente el tema, no obstante lo cual, el carácter tajante de algunas de sus apreciaciones puede inducir a pensar que no descarta la posición aquí expuesta. Al menos eso es lo que se piensa tras reflexionar sobre afirmaciones tales como la de que existe y debe declararse «el derecho de los trabajadores afectados... a disfrutar íntegras las vacaciones anuales cuando durante el año hayan causado bajas por dicha incapacidad laboral transitoria» (116 bis).

(115) Como acaba de adelantarse, el Grupo Andalucista propuso la citada enmienda núm. 719, en los siguientes términos: «Para el cálculo de la duración de las vacaciones no son descontables los días dejados de trabajar por permiso o por enfermedad, o accidente, si no pasan, sumados, de sesenta días al año. En caso de que rebasen dicha cifra se reducirá el período de vacaciones en la parte proporcional correspondiente.» Esta enmienda fue defendida ante el Pleno del Congreso, pero, sorprendentemente, retirada antes de su votación. Sorprendentemente, porque no fue ni siquiera contestada por el portavoz centrista, Fernández Arias, ni existía ninguna otra enmienda que cumpliera su función.

(116) Por cierto, este principio puede operar analógicamente: si antes se contempló su utilización jurisprudencial (en perjuicio del trabajador) para decidir lo relativo al inicio de la vacación, no parecería razonable impedir ahora su juego, aunque, en principio, suponga cierto perjuicio para el empresario.

(116 bis) TCT de 2-1-80 (Rep. 477), donde se expresa indirectamente, no obstante, la creencia de que tal resultado es del todo excepcional.

b) *Permisos o ausencias justificadas del trabajador con mantenimiento del derecho a remuneración.*

Se trata de los supuestos contemplados en el artículo 37.3 del ET o de los similares previstos por las normas sectoriales: períodos en los cuales no existe efectivamente obligación de prestar la actividad laboral por razón de matrimonio, de acontecimientos familiares, cumplimiento de un deber público e inexcusable, realización de funciones representativas o sindicales, etc.

Sabido es que durante estas «interrupciones no periódicas de la prestación laboral» persiste la obligación empresarial de retribuir (117). Si «cuando se concede lo más, se concede lo menos», en este caso, establecida la persistencia de la obligación de abonar el salario, no se explicaría que otras consecuencias negativas derivasen de tales permisos, cuya duración no ha de hacerse sentir sobre la del descanso anual (118).

c) *Períodos de inactividad empresarial imputables al empleador.*

Si el derecho «a la ocupación efectiva» (119) que tiene todo trabajador resulta desconocido por causas imputables al empresario, no podría pretenderse en modo alguno la rebaja del período vacacional para el trabajador. Ello no sólo por un principio de congruencia jurídica, sino por tratarse de claros supuestos incluibles en el tipo delineado por los convenios de la OIT, es decir, «ausencias al trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada» (120).

Por supuesto que en esta especie de inactividad han de contarse las jornadas no prestadas efectivamente por el trabajador debido a que «el empresario se retrase en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador» (121), los días festivos concedidos unilateralmente por el empresario a sus asalariados, la licencia para buscar empleo prevista en el artí-

(117) Véase RAYÓN SUÁREZ, *Las interrupciones no periódicas...*, en pág. 52, y la caracterización pormenorizada de cada supuesto en el capítulo IV y siguientes.

(118) En la Recomendación núm. 47 de la OIT se propugna la no repercusión sobre la duración vacacional de las ausencias debidas a «acontecimientos familiares» o «ejercicio de derechos cívicos».

(119) Pues como tal lo configura el artículo 4.2.a) del ET.

(120) Según la fórmula jurídica consagrada en el artículo 5.4 del convenio de la OIT núm. 132; la Recomendación núm. 47 extiende ese tratamiento a las ausencias de actividad debidas a «cambios en la dirección de la empresa donde se halle empleado el trabajador».

(121) Precepto perteneciente al artículo 30 del ET.

culo 53.2 ET, el tiempo durante el cual se ha impedido la prestación a un trabajador por causa de despido más tarde declarado nulo o improcedente, la suspensión de empleo y sueldo posteriormente revocada (122), los períodos en que se haya suspendido el contrato de trabajo corriendo la retribución a cargo de la empresa tras la aprobación del oportuno expediente administrativo (123), etc.

d) *Falta de prestación de actividad originada por conflictos colectivos.*

I. *El cierre patronal*

Es demasiado simplista resolver el problema afirmando que las ausencias al trabajo determinadas por la existencia de un cierre patronal no deben afectar, en ningún caso, al crédito vacacional por tratarse de una causa «independiente de la voluntad del trabajador», esto es, decidida por su empleador. Sin duda, así debiera ser en el caso de que nos encontramos ante un *lock-out* de tipo ofensivo, no motivado por una previa conducta de los trabajadores que afecte a la marcha de la producción.

Ahora bien, es muy posible que el cierre patronal se fundamente en una de las causas listadas por el artículo 12.1 del DLRT (de constitucionalidad dudosa —y, como se sabe, efectivamente cuestionada ante el Tribunal Constitucional—, pero no derogado en este punto por las disposiciones finales del ET), que se apoye en una inasistencia previa, injustificada e ilegal de los trabajadores. No parece muy razonable pensar que la decisión empresarial deba comportar para los trabajadores una situación más beneficiosa que la que vinieren teniendo en atención a su propio comportamiento, sin que deba argumentarse en contra de tal afirmación que los efectos del cierre patronal han de ser similares a los de la huelga, según dispone el DLRT artículo 12.2, puesto que ésta también puede ser ilegal y permitir la sanción del trabajador.

Aunque la materia está precisada de una normación clarificadora, sin que tal función haya sido asumida por las normas profesionales, la solución que aquí se propone, a partir de las reflexiones anteriores, se condensa en los siguientes puntos:

(122) Sobre estos dos últimos supuestos, cfr. la doctrina sentada por TCT de 19-10-77 (Rep. 4.910): «Si ciertamente los demandantes no prestaron servicio en el período tomado en consideración por la recurrente para la reducción pretendida, tal inactividad no derivó de la voluntad de los trabajadores, sino de la decisión empresarial de despido acordada como consecuencia del paro ilegal en el que éstos participaron, el que fue posteriormente dejado sin efecto...»

(123) Sobre este caso, TCT de 6-11-79 (Rep. 6.768).

a) Ninguna consecuencia ha de seguirse para la vacación si se lleva a cabo un cierre patronal de carácter ofensivo, con independencia del juicio jurídico que su legalidad, licitud o constitucionalidad merezca, así como de su eventual sanción administrativa.

b) La misma influencia que la huelga de carácter legal si se superpone a una situación de tal tipo (véase *infra*).

c) Aminoración del período vacacional en los mismos términos que seguidamente va a defenderse respecto de la huelga ilegal, si surge como respuesta a la misma aunque con el problema, en este caso, de decidir el *quantum* de su prolongación en el tiempo.

d) Prevalencia de situaciones subjetivas anteriores, tales como licencias, excedencias, etc., sobre los efectos del cierre cuando éste se superponga a las primeras.

II. La huelga

Por definición, se trata de una ausencia al trabajo completamente voluntaria y que puede suponer el ejercicio de un derecho constitucional en la mayoría de los casos. No obstante, de aquí tampoco conviene hacer derivar una respuesta simplista y automática al problema que se considera. En primer lugar, porque aunque la huelga «significa una cesación voluntaria en el trabajo», la voluntad de producirla es colectiva y aunque no anula la voluntariedad y libertad de cada trabajador individualmente considerado, «sí la condiciona y modela, por lo que no es sin más equiparable la cesación voluntaria en el trabajo por motivos individuales a la interrupción del trabajo por huelga» (123 bis).

Del *ejercicio legal o constitucional* del derecho de huelga no pueden deducirse consecuencias negativas en orden a determinar la duración vacacional, pues sería tanto como penalizar la efectiva actuación de la facultad reconocida en la Carta Magna. El ordenamiento jurídico no brinda una solución directa al tema, ni siquiera en el precariamente vigente DLRT, por lo cual

(123 bis) TCT de 4-2-80 (Rep. 1.233). Véanse también las interesantes reflexiones de la sentencia del TCT de 12-3-80 (Rep. 1.952), la cual, después de anotar los tres modelos ordenadores de la huelga (libertad, derecho, delito) y de la adscripción al segundo de ellos por parte del ordenamiento español, afirma que «a la huelga no se va por una decisión libre individual, como en el sistema de la libertad de huelga, en el que ésta se contempla como fenómeno de la libertad, sino que la huelga se decide por un acuerdo tomado con arreglo a la ley por el colectivo de trabajadores, acuerdo frente al que cada trabajador no está desvinculado, pues a ello se opone le disciplina sindical y la solidaridad en los intereses de los trabajadores»; véase también sentencia TCT de 14-5-80 (Rep. 3.202).

toma cierto carácter polémico (124) y convierte en muy útil el examen de los criterios que viene manteniendo la jurisprudencia:

— Se ha entendido que «el haber ejercitado un derecho (el de huelga) legalmente reconocido por la normativa vigente no puede depararle... (al trabajador) ... una sanción que es lo que, en definitiva, viene a constituir la reducción del período vacacional» (125), es decir, «una sanción encubierta» (126).

— Otro argumento jurisprudencial que merece atención intenta demostrar que si las vacaciones se corresponden, y son generadas en base, a un período de actividad laboral, en cierto modo la huelga supone una modalidad de esa, puesto que el huelguista «si bien no tiene la fatiga que produce el trabajo en la producción, puede tener la fatiga propia de una actividad integrada en el ámbito de la relación sociolaboral; por ello... las vacaciones... no deben reducirse..., ya que no ha cesado la razón que las motiva» (126 bis).

— De modo particular, se precisa que no pueden considerarse, a efectos vacaciones, sino como trabajados, los días de huelga cuando ésta se ha dirigido precisamente a obtener un convenio colectivo entre cuyas condiciones se encontraba el aumento de vacaciones, «porque si la huelga se realizó para obtener mejores condiciones resulta paradójica la disminución de derechos» (127).

— Además, debe hacerse una tajante separación entre lo que sucede en el ámbito del derecho común cuando una de las partes incumple una obligación (condición tácita resolutoria, *exceptio non adimpleti contractus*) y los efectos suspensivos, normados, propios de la órbita laboral, en la cual el interés social determina que «lejos de incidir en todos los efectos del vínculo contractual... deja en vigor parte del entramado de la relación laboral»,

(124) ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 185, afirma que «probablemente (se) excluye de cómputo el tiempo de huelga», o sea, que habrían de reducirse proporcionalmente las vacaciones, aunque cita jurisprudencia reciente de opinión contraria; por otro lado, ninguna de las enmiendas presentadas al proyecto de ET aludía al tema, quizá por estimar, acertadamente, que el vehículo estatutario (ley formal) era insuficiente para regular temas, aunque referidos a vacaciones, conexos con el derecho de huelga y precisados de Ley Orgánica.

(125) TCT de 24-9-79 (Rep. 5.289); similares son las reflexiones de la sentencia TCT 7-3-80 (Rep. 1.942).

(126) TCT de 24-9-79 (Rep. 5.290) y TCT 10-3-80 (Rep. 1.946).

(126 bis) TCT de 4-2-80 (Rep. 1.233); véase también TCT de 21-3-80 (Rep. 1.972), donde se destaca lo «ficticio que resultaría equiparar la situación de distensión anímica que a todo disfrute vacacional es inherente con la de tensión que, previsiblemente, ha de ir aneja a esos días transcurridos en huelga; en parecidos términos, la de TCT de 31-3-80 (Rep. 1.973).

(127) TCT de 9-8-79 (Rep. 4.943).

subsistiendo la génesis del derecho al descanso no obstante estar suspendido el contrato por el ejercicio de una huelga (127 bis).

— En general, las repercusiones de la huelga deben quedar reducidas a las previstas legalmente («pérdida del salario durante la duración de la huelga»), entre las cuales nunca ha figurado la posibilidad de disminuir el tiempo de descanso y «es obligado no extender las consecuencias onerosas para los trabajadores en el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente» (128).

Así, pues, clara tendencia jurisprudencial a no perjudicar las vacaciones en consideración al ejercicio legítimo de otro derecho que poseen los trabajadores, aunque parece que obedece a esa actitud más a la creencia de que no pueden seguirse de una huelga legal más consecuencias que las previstas normativamente, o mejor, que no se puede sancionar al huelguista con una disminución de su descanso, que a la reflexión sobre si tales días deben considerarse o no como generadores del derecho a vacaciones. La que prima es la idea de que «las consecuencias de la huelga se limitan por el ordenamiento a la pérdida del derecho al salario y la suspensión del contrato» (129).

Aun cuando se defiende una actitud de consecuencias semejantes a la jurisprudencial, parece conveniente que el problema fuera abordado desde la perspectiva indicada, directamente conectada con el nacimiento del derecho al descanso; la negociación colectiva o la Ley de Huelgas, con carácter general, debieran resolver la cuestión sobre la cual penden algunos interrogantes, cuyo mero enunciado ha de poner en guardia contra los dogmatismos. Por ejemplo, ¿es ilimitado este juego de la huelga legal?, ¿acaso podrían los trabajadores pretender, por poner una hipótesis límite, tras una huelga general de once meses ponerle fin al objeto de disfrutar las vacaciones anuales en la fecha prevista? Podría pensarse que la solución debiera resultar similar a la propuesta, casi aventurada, anteriormente para la ILT, pero nótese que ésta supone una incapacidad para el trabajo, mientras que la huelga obedece a una decisión voluntaria, y un supuesto como el descrito entraría en los límites del abuso de derecho, sobre cuyas fronteras, y a falta de criterios normativos, tan sólo puede solicitarse la decisión discrecional de los Tribunales laborales (129 bis).

(127 bis) TCT de 12-3-80 (Rep. 1.952).

(128) TCT de 4-10-79 (Rep. 6.080) y también TCT 27-3-80 (Rep. 1.977), así como TCT de 12-5-80 (Rep. 3.197).

(129) TCT de 27-10-79 (Rep. 6.111).

(129 bis) Examinando las sentencias del TCT se observa que el Tribunal no estaría dispuesto a aplicar su doctrina de «no-repercusión» con abstracción absoluta

Corolario de todo cuanto antecede es que la solución ha de ser opuesta cuando se trate de una huelga no amparada en el ordenamiento legal, al margen de su reconocimiento constitucional. Entonces, la ausencia al trabajo es injustificada (en términos jurídicos, claro es) y posibilita diversas sanciones, de entre las cuales la ley excluye la reducción del período vacacional. Ahora bien, de tal perspectiva ha de diferenciarse, al menos así se cree, el hecho de que una ausencia al trabajo de tipo ilegal origine o no un paralelo derecho al descanso vacacional, de modo que la falta de prestación laboral no es que permita sancionar al trabajador reduciéndole su vacación, sino que no coopera a la consolidación del crédito vacacional. En este punto la actitud jurisprudencial sí ha abordado el tema frontalmente y desde una certera perspectiva, afirmando que «cuando no se acude al trabajo por decisión libremente tomada por el trabajador con desprecio del principal deber que le viene impuesto por el contrato laboral, como sucede en el supuesto de la huelga ilegal..., no se genera el derecho al descanso retribuido por no concurrir en él su causa y su razón de ser» (130).

de la duración que tuviese la huelga. Así, en TCT de 7-3-80 (Rep. 1.942), se defiende la no disminución del descanso, atendiendo a la legalidad de la huelga y al hecho de que «sobre todo, ha tenido una duración breve»; con más claridad, la sentencia TCT de 10-3-80 (Rep. 1.946), afirma que «tal doctrina es únicamente aplicable cuando la suspensión de la relación laboral por huelga legal no exceda de breves límites», y la de 14-3-80 (Rep. 1.961) persiste en la solución anterior, al tener presente que «la suspensión del contrato por huelga legal (en el caso debatido) no tiene duración tan excesiva que convierta en irrazonable la solución».

El propio criterio del TCT, por otra parte, nos confirma en la bondad de la solución apuntada, no obstante su genericidad, pues tras considerar que la hipótesis-límite de huelga legal durante once meses y cesación en la misma para disfrutar las vacaciones está alejada de la realidad, dado que aquélla suele finalizar con un pacto entre empresario y comité de huelga, en el cual se conviene no sólo sobre las diferencias que originaron el conflicto, sino también sobre las que surgieron en el transcurso de la propia huelga, afirma que caso de que se le presentase tal hipótesis u otra similar, sin que existiera acuerdo de las partes al respecto, «la decisión judicial habría de *evaluar con equidad* el derecho de los trabajadores, ya que estos supuestos posibles, pero no probables ni a veces previsibles por suponer un derecho de modo absoluto y fuera del contexto en que la norma tiene sentido, son los que desde siempre contempló para darles remedio la máxima *summum ius, summa injuria*» (TCT de 12-3-80; Rep. 1.952).

(130) TCT de 5-12-78 (Rep. 7.398). Más que provocar una disminución de la duración vacacional, lo que motiva la ausencia de un efectivo trabajo es la no-generación del correspondiente descanso. En los mismos términos, TCT 29-2-80 (Rep. 1.259), TCT 21-3-80 (Rep. 1.972), TCT 16-5-80 (Rep. 3.205), TCT 21-3-80 (Rep. 1.973) y TCT 23-5-80 (Rep. 3.210).

2. *Períodos que no generan un paralelo derecho al disfrute de vacaciones*

Por supuesto, ha de entenderse este apartado conectado con el anterior, de modo que se den por considerados algunos supuestos, como los de la huelga ilegal o el cierre patronal superpuesto a ella. En apartados anteriores se recogió ya el principio general que preside el tema, y del cual debe extraerse la solución a cada situación concreta; a tenor de aquél, debe pensarse que no genera un paralelo derecho a vacaciones la falta de prestación laboral «cuando la inactividad que la fundamente proceda de la libre voluntad de los trabajadores» (131).

Por su propia naturaleza, y salvo pacto en contra, no originan derecho a vacaciones los períodos en que se encuentra suspendido el contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes, por cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario o servicio social sustitutivo (132), por privación de libertad del trabajador, suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia, por consecuencia de la tramitación de expedientes administrativos para la regulación de empleo (133) o por disfrutar de permisos sin derecho a retribución.

Por supuesto, no pueden originar un paralelo derecho a disfrutar de vacaciones los períodos de ausencias no justificadas, que proceden «de la libre voluntad de los trabajadores» (134), y si bien no se puede pretender sancionar al trabajador con la disminución de su descanso anual, menos puede sostenerse que la ausencia injustificada (al margen de otras posibles sanciones) haya de entenderse como período asimilado al de servicios para hacer surgir la parte proporcional correspondiente del crédito vacacional (135).

(131) Principio jurídico formulado por TCT de 19-10-77 (Rep. 4.910).

(132) Sin embargo, la Recomendación núm. 47 de la OIT afirma que la continuidad en el servicio requerida para tener derecho a vacaciones no debería verse afectada por la prestación del servicio militar.

(133) La Recomendación núm. 47 de la OIT propugna tratamiento similar al visto antes, para el supuesto de desempleo involuntario de carácter intermitente, si la duración del desempleo no excede de ciertos límites y el trabajador reanuda su actividad. Sobre este supuesto, véase TCT de 21-2-80 (Rep. 1.204), según la cual la suspensión de los contratos «en virtud de resolución dictada en expediente de regulación de empleo» supone que «los efectos del contrato se encuentran interrumpidos y... tampoco es computable tal período a efectos de ulteriores vacaciones»; TCT de 10-4-48 (Rep. 2.474), afirma que «el tiempo que el trabajador permanece inactivo por regulación de empleo no devenga vacaciones».

(134) TCT de 19-10-77 (Rep. 4.910).

(135) En contra de la tesis, MATÍA PRIM, *El descanso semanal...*, cit., pág. 383: «el tenor de la norma citada (prohibición de que por sanción laboral se reduzcan

Con independencia de los efectos que todos los supuestos anteriores provoquen sobre los respectivos derechos y deberes laborales, lo que interesa aquí es dejar bien claro que su repercusión sobre el tiempo de vacación se produce al no contar como trabajadas las jornadas pertenecientes a aquéllos, situación que comporta un número proporcionalmente inferior de vacaciones respecto del trabajador que desenvuelva normalmente, o así se considere, su actividad durante el mismo tiempo.

7. GARANTIAS DE LAS VACACIONES

En el presente epígrafe son consideradas las garantías jurídicas más directamente encaminadas a preservar el cumplimiento de los fines perseguidos por el instituto vacacional, en el bien entendido de que sólo una visión conjunta de la normativa sobre la vacación puede proporcionar la complitud. Como idea introductoria, recuérdense las finalidades esenciales perseguidas por el descanso laboral: ofrecer al trabajador, y no a otra persona, un período de descanso y esparcimiento, sin prestación de actividad laboral y con posibilidad de un verdadero disfrute del tiempo libre, precisamente en el transcurso del año al que van referidas las vacaciones. Además, es claro que las normas de derecho necesario sobre el comportamiento del trabajador durante las vacaciones, retribución de las mismas, mecanismo para fijar la época de su disfrute, etc., perfectamente pueden considerarse bajo la óptica garantista que ahora mismo se va a limitar a los aspectos directamente tutelares de la vacación.

a) *Indisponibilidad*

Son varios los negocios jurídicos que se incluyen dentro del género «disposición»; principalmente deben considerarse la renuncia, la cesión, la tran-

las vacaciones) es lo suficientemente claro para impedir una reducción del descanso, so pretexto de una diferente naturaleza» e *ibidem* argumentación en contra de una «recuperación» del tiempo no trabajado con cargo a las vacaciones. Es claro que nuestra postura no aboga por un «descuento», ni por una «recuperación» o sanción, sino, escuetamente, por no considerar como trabajado, y por tanto generador del derecho a reposo retribuido correlativo, una inactividad por completo imputable a la voluntad del trabajador y que, además, generalmente será objeto de otras sanciones disciplinarias (inclusive despido).

sacción y la compensación (136). No es infrecuente que el legislador vete e imponga la nulidad de tales actos cuando se refieren a derechos cuya protección es considerada como de orden público. Así sucede, como se sabe, con los principales del campo laboral y, por supuesto, con relación al derecho de vacaciones.

La prescripción del ET 3.5 (137) es lo suficientemente amplia para que se subsuman en ella todos los tipos anteriormente citados. A su vez, los actos de disposición deben abarcar tanto a los de tipo individual cuanto colectivo, puesto que la intención manifiesta de la norma ha sido la de configurar como nulo «todo acto que ignore o limite» (138) alguno de los derechos reconocidos a los trabajadores (139). Sin embargo, y en atención al deseo de lograr que las vacaciones cumplan la finalidad para la que han sido instituidas, se contempla de modo individualizado la modalidad dispositiva más frecuentemente recaída sobre ellas: su no disfrute y sustitución por una cantidad monetaria. Esta constatación ha inducido a presentar también una consideración separada de tales subgéneros.

I. *Prohibición de compensarlas con ventajas económicas*

Estando destinadas las vacaciones a proporcionar un período de descanso y libre disposición del tiempo, su permuta por cualquier otro concepto supondría no ya atacar la propia finalidad del instituto sino, más bien, su propia eliminación. Por tanto, no se trata sólo de prohibición para recibir una suma en metálico a cambio del descanso, sino, más genéricamente, de impedir que el mismo sea compensado «con ventajas económicas» (140).

(136) OJEDA AVILÉS, *La renuncia de derechos del trabajador*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1971, pág. 65.

(137) «Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.»

(138) Artículo 5.1 de la LRL: «El trabajador no podrá renunciar a los derechos... y será nulo todo acto que lo ignore o limite.»

(139) Ello, al margen de reconocer con ALONSO OLEA, «Derechos irrenunciables y principio de congruencia», en *Anuario de Derecho Civil*, tomo XV, 1962, pág. 322, que «el ordenamiento reacciona con la declaración de nulidad contra el acto del titular del derecho irrenunciable en el que se exteriorice la voluntad de renunciar; pero no reacciona contra su mera pasividad u omisión de ejercicio; de ahí que los derechos irrenunciables estén sujetos a plazos de prescripción o de caducidad como lo están los renunciables».

(140) Esta era la enmienda propuesta con el núm. 720 por el Grupo Andalucista como mejora técnica, pero que no progresó.

De aquí que el ordenamiento afronte el tema no sólo impidiendo el «pacto de doble salario» (141), sino estableciendo que el período vacacional no es «sustituible por compensación económica» (142). O se disfruta el descanso en sentido propio, o no hay vacaciones. Se trata, si así quiere formularse, de un derecho-deber o de una imposición legislativa tanto para el trabajador cuanto para el empresario. No hay otra alternativa: descanso o nada. El período vacacional «tiene por objeto proporcionar al trabajador un período de descanso para reponer sus energías físicas, pero en modo alguno puede convertirse en un aumento de jornal, razón por la cual no es lícito compensar su falta de disfrute en metálico» (143). No obstante tal principio, carecería de fundamentación jurídica la exigencia empresarial de devolución de las cuantías destinadas a compensar vacaciones no disfrutadas pertenecientes a años anteriores, es decir, «el pago hecho a sabiendas de que el actor no tenía derecho a compensar a metálico el no-disfrute del período vacacional» (144).

Cuestión polémica, por cuanto no está del todo clara en el actual panorama legislativo, es la relativa a determinar la amplitud que alcanza la prohibición de renunciar a las vacaciones «a cambio de indemnización o de otro modo» (145). Algún destacado autor considera que sólo los períodos fijados en el Estatuto de los Trabajadores poseen el carácter de derecho necesario absoluto, «indisponibles por las partes del contrato laboral; el exceso sobre esos períodos es, en cambio, de naturaleza dispositiva y, como tal, compensable por acuerdos...» (146). Sin embargo, parece que la opinión contraria es también defendible en base a las siguientes consideraciones:

— Es cierto que el propio ET únicamente extiende la indisponibilidad sobre los derechos laborales a aquellos «reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario» o por convenios colectivos cuando en éstos así se hace constar expresamente (ET 3.5).

— Igualmente exacto es que los mínimos vacacionales se fijan por el

(141) Según la vigente fórmula del artículo 35 LCT, «no se podrá compensar el no disfrute del permiso retribuido con el pago del doble del salario...».

(142) Artículo 38.1 ET: «El período de vacaciones anuales retribuidas no sustituible por compensación económica...»

(143) TCT de 1-3-73 (Rep. 987); véase también TCT de 3-10-73 (Rep. 3.595) y TCT de 21-3-74 (Rep. 1.410).

(144) A tal conclusión llega la sentencia del TCT de 6-7-73 (Rep. 3.768).

(145) Según la formulación amplia del artículo 12 del convenio núm. 132 de la OIT.

(146) Es la opción adoptada por ALONSO GARCÍA, *Curso de Derecho...*, cit., página 440.

ET en «veintitrés días naturales» (38.1) o un mes para categorías especiales de trabajadores (38.4).

— Dado que los convenios colectivos suelen elevar esos mínimos, interesa destacar tanto la virtualidad del art. 3.1.c ET cuanto la relativa extensión de la cláusula convencional conforme a la cual «las condiciones que se establecen en este convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias en su ámbito de aplicación»; no obstante, lo que aquí se defiende es que aun cuando esa declaración no se haya realizado expresamente, el exceso vacacional pactado sobre los mínimos preceptivos también es irrenunciable, en base a que:

1.º El legislador no se ha limitado a establecer, como el constituyente, un genérico derecho al descanso, sino que ha precisado que «el período de vacaciones... será el pactado en convenio colectivo o contrato individual». El trabajador tiene derecho a la vacación pactada, y a ésta se le imponen unos tipos; el derecho no es a la vacación mínima, sino a la pactada.

2.º Rompiendo con la redacción de los antecedentes legislativos (art. 27.1 LRL y art. 12 Convenio OIT núm. 132), se afirma que el período así especificado, y no el mínimo que sólo más tarde se señala como garantía, no es «sustituible por compensación económica» (147), de modo tal que la protección sobre la no-compensabilidad viene atribuida *ex lege* al derecho a vacaciones, y éste referido en su duración a lo pactado.

3.º Adicionalmente, tal solución sería más congruente con un sistema de relaciones laborales autonómico, en el que resulta fundamental lo dispuesto por los propios interlocutores sociales, y encajaría mejor con la exigencia estatutaria de que los convenios contengan «la remuneración anual en función de las horas de trabajo» (148). El cálculo global de productividad quedaría invalidado si las horas efectivamente trabajadas se sitúan por encima de las previstas, al disminuir las dedicadas al descanso respecto de los cálculos convenidos.

En conclusión, ha de tenerse bajo la tacha de nulidad todo pacto tendente a la compensación del período vacacional previamente establecido, sin nece-

(147) Como es sabido, tal es la postura definitiva del ET; en la proposición de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Comunista, ya citada, se mantiene el esquema redaccional de la LRL, de modo que la garantía sólo alcanza al período fijado *ex lege*. El primitivo proyecto gubernamental silenciaba toda referencia al respecto (cfr. art. 36), pero las enmiendas números 213 (Socialistas Catalanes), 336 (Grupo Socialista) y 416 (Grupo Socialista Vasco) propusieron que el período de vacaciones no pudiera sustituirse por compensación económica, posición acogida en el texto definitivo.

(148) Véase artículo 26.5 del ET.

sidad de que a los aumentos sobre el mínimo legal se les extienda expresamente tal cautela, operación que tiene carácter complementemente excepcional en el seno de la negociación posestatutaria (149).

Aun cuando el ET, siguiendo la tónica de la LRL, silencia toda posible excepción al principio de la compensación sobre vacaciones, no existe más remedio que estimar como inevitable la que se presenta en el caso de quien «haya dejado de prestar sus servicios» (150) sin haber disfrutado de toda la vacación consolidada.

Acogiendo, de nuevo, la tesis de la intra-anualidad debe defenderse el derecho a percibir el equivalente retributivo a la parte de vacaciones a que se haya hecho acreedor el trabajador cuya relación laboral se extingue. No parece que exista solución diversa a la de seguir reputando como vigente la doctrina conforme a la que «a la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas, en el último año, después de terminado el contrato de trabajo... no es aplicable la prohibición de su compensación a metálico» (151).

En tales supuestos el empresario vendrá obligado a incluir en la liquidación final una partida correspondiente a la porción de vacación devengada por el trabajador. Ello, abstracción hecha de cuál sea el motivo por el que finaliza la relación laboral (152) y al margen de cualesquiera otras operaciones que proceda realizar al objeto de abonar o descontar unos u otros conceptos retributivos (153). Por tanto, doble exigencia para que pueda operar la excepción a la compensabilidad:

(149) Así, véase convenio núm. 39 que reitera los términos del legislador afirmando que los días de vacación pactados constituyen un derecho «no sustituible por compensación económica».

(150) Conforme a las previsiones del artículo 35.4 LCT.

(151) TCT de 17-XI-79 (Rep. 6.450). Sobre la jurisprudencia del Supremo entre 1944-1970, GARCÍA NINET, *La prohibición de compensar a metálico las vacaciones*, volumen segundo del Tercer Congreso..., cit., pág. 688. La aplicación de tal principio es muy frecuente y, entre otras muchas, pueden verse las sentencias del TCT de 20-II-73 (Rep. 786), 1-III-73 (Rep. 987), 6-IV-73 (Rep. 1.709), 11-X-74 (Rep. 4.012), 28-IX-74 (Rep. 3.767), 11-XII-74 (Rep. 5.356), 30-V-75 (Rep. 2.743), 19-V-75 (Rep. 2.470), 19-XII-75 (Rep. 5.845), 2-II-76 (Rep. 512), 18-II-76 (Rep. 859), 4-VII-79 (Rep. 4.696) y TCT de 29-I-80 (Rep. 389). Como consecuencia de la regla examinada, es evidente que «en caso de reclamación dineraria por vacaciones, ésta habrá de constreñirse a la última anualidad vencida y no pagada», como afirma TCT de 11-X-73 (Rep. 3.768).

(152) Por consiguiente, «sin que la culpabilidad del autor en la resolución del contrato pueda determinar la pérdida del derecho», en palabras de TCT de 11-X-73 (Rep. 3.768).

(153) Sobre el tema, véase ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 185, y MATÍA PRIM, *Descanso semanal...*, cit., pág. 374. Como una previsión innecesaria, pero

— Que la relación se haya extinguido; de un vínculo que prosigue vivo no puede derivar compensación alguna puesto que «mientras se está en la empresa lo único que cabe es solicitar en su momento el disfrute de las vacaciones» (154).

— Que el alcance temporal de la compensación se reduzca al tiempo perteneciente a la última anualidad; debe cerrarse el paso a la posibilidad de exigir la compensación de vacaciones pertenecientes a anualidades precedentes (155).

Sin embargo, todavía la primera exigencia ha de interpretarse en sentido amplio, de modo que si la relación no se ha extinguido, pero experimenta una evolución o modificación que impida el efectivo disfrute de la vacación por causa no imputable al trabajador, como sucedería en algunos casos de suspensión del contrato, no habría más remedio que aplicar la compensación, so pena de permitir un enriquecimiento injusto por parte empresarial.

En contraste con el muy generalizado silencio que los convenios observan sobre el carácter no-compensable de las vacaciones, algunos de ellos creen conveniente prever el supuesto excepcional. Es decir se establece la «reserva» a un principio general que no se explicita pero sí se da por supuesto. Así, con unos u otros matices, parte de los convenios colectivos disponen que «el personal que cause baja en la empresa... tendrá derecho asimismo a la parte proporcional (de vacaciones) que le corresponda por el tiempo trabajado dentro del año natural hasta la fecha de su baja en la empresa, siendo sustituible este derecho por compensación económica en la liquidación correspondiente» (156).

clarificadora, en el convenio número 61, que fija un período vacacional establecido en jornadas laborables se afirma que «en los casos de liquidación por finiquito, al importe de la cantidad devengada en concepto de vacaciones se agregará la parte proporcional de los festivos comprendidos en dicho abono

(154) TCT de 20-X-73 (Rep. 3.973).

(155) La jurisprudencia niega la posibilidad de compensar vacaciones no disfrutadas de períodos precedentes; además de las antes citadas, véase TCT de 23-IV-74 (Rep. 1.852), de 2-VII-74 (Rep. 3.546) y TCT de 5-XII-77 (Rep. 6.185). Esto refuerza la tesis de la intraanualidad aquí defendida porque, si por ejemplo cesa un trabajador en mayo de 1981 se le compensan las vacaciones generadas desde enero; pero en caso contrario (si se toma vacación en correspondencia a lo trabajado el año anterior) habría que defender la compensación de las vacaciones generadas en 1980 (aún no disfrutadas) y en 1981 (que se disfrutarían en 1982).

(156) Se ha tomado la fórmula del art. 36 del convenio número 3; véase también el convenio número 82, donde se da una regla específica para el cálculo: «dichas partes proporcionales se calcularán a razón de dos días y medio al mes o fracción de mes trabajado». Lo que en ningún caso puede proceder es la compensación de vacaciones no disfrutadas pertenecientes a épocas anteriores, pese a que las mismas no

En último término, la filosofía de esta excepcional compensación, que se dirige a evitar un claro enriquecimiento del empresario y a que el trabajador que cesa en la empresa sufra un trato discriminatorio respecto de los demás, puede asimilarse más a la del instituto vacacional, si se desea, considerando que se abonan por adelantado los días de descanso a que se ha hecho acreedor el trabajador y que éste podría disfrutarlos tras su cese en la empresa. Bajo tal prisma, desde luego teórico, han de entenderse las afirmaciones según las cuales «el personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado» (157), lo que ha de permitir, caso de haberse disfrutado ya una vacación (total o en parte) superior a la devengada, a la posibilidad anteriormente ya examinada de deducir en la liquidación final el importe correspondiente al exceso de descanso eventualmente tomado.

Por supuesto, cuanto se ha dicho acerca de la compensación a metálico es extensible a operaciones similares que pudieran recaer sobre el derecho a vacaciones, tales como la permuta o la transacción. Asimismo, la excepcionalidad sobre la transacción habrá de amparar los supuestos de prestación de actividad durante un lapso de tiempo inferior a a seis meses, en los términos que ya se conoce (158).

se hubieren tomado y finalice la relación. Aun cuando esto supone un enriquecimiento empresarial (percibir más horas de trabajo) tanto los textos legales cuanto su aplicación resultan inequívocas; de ahí que el disfrute vacacional deba ser «solicitado oportunamente, dentro de cada anualidad, en evitación de perjuicios imputables al trabajador», según razona TCT de 28-III-74 (Rep. 1.598).

(157) Que es lo que afirma el convenio número 20; en términos muy similares convenios números 21 y 75. En el art. 11 del convenio 132 de la OIT se contempla el tema desde una perspectiva pluralista y acertada, a cuyo tenor se tendrá derecho «al terminarse el contrato de trabajo, a vacaciones pagadas proporcionales a la duración del servicio por el que no haya recibido aún vacaciones, a una indemnización compensatoria o a un crédito de vacaciones equivalente». Como dice FEBRES CORDERO, *Las vacaciones anuales remuneradas*, en el segundo volumen del Tercer Congreso..., cit., pág. 618, «quedaría a voluntad del propio interesado para cumplirla después de la terminación del contrato...»; véase también, para otros sistemas jurídicos FERREIRA PRUNES, *Notas sobre o atual sistema de férias no direito brasileiro do trabalho*, volumen segundo del Tercer Congreso..., cit., pág. 711; RICARDO MIROLO, *Las vacaciones en la legislación argentina*, *ibidem*, pág. 856; en Derecho mexicano, DORANTES REYNOSO, *El descanso anual, su regulación legal y convencional*, *ibidem*, página 895.

(158) Véase aptdo. 7.a.I y, analizando el supuesto con particular referencia a Derecho mexicano, KURCZYN DE STEPHAN, *El derecho a las vacaciones y su regularización en el derecho mexicano del Trabajo*, vol. segundo del Tercer Congreso..., citado, pág. 806.

II. *Otras modalidades*

Según se advirtió, con la específica prohibición de suplantar el período vacacional por una compensación económica no se cierra la previsión legal tendente a imponer la nulidad de los actos dispositivos en materia de vacaciones, puesto que en el seno del precepto a cuyo tenor «los trabajadores no podrán disponer válidamente... de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario» (159) tienen cabida otras modalidades:

a) *Renuncia a las vacaciones*

También está prevista en el ordenamiento de modo expreso la nulidad de «los acuerdos por los que se renuncie a las vacaciones anuales pagadas» (160), consecuencia que debe extenderse a todo acto jurídico por el que se renuncie a las mismas.

El fundamento de tal previsión no difiere en absoluto del considerado para el supuesto anterior: se trata de proteger la existencia y ejercicio de un derecho constitucional y considerado como «de orden público», lo cual no supone nada distinto de mantener que «el fundamento remoto y último de la prohibición radica en el propio sistema normativo y las garantías internas segregadas por él en orden a lograr la plena eficacia de su contenido sustancial» (160 bis).

En el momento actual no parece imposible encontrar argumentos adicionales para compeler al disfrute de las vacaciones, precisamente mediante la no-actividad, en la necesidad de ofrecer al mercado el mayor número posible de puestos de trabajo y el mandato tendente a asegurar el pleno empleo (Const. 40.1), de tal modo que si se precisa de unos servicios adicionales a los derivados de la prestación laboral prevista, lo que debe hacerse es contratar un nuevo trabajador (161). Ello, sin perjuicio de, atendiendo a una óptica más tradicional, considerar improcedente la renuncia a la vacación por

(159) Art. 3.5 del ET.

(160) Art. 12 del Convenio 132 OIT, que sólo extiende la protección al período vacacional previsto en el mismo.

(160 bis) PRADOS DE REYES, «Renuncia y transacción de derechos en el Estatuto de los Trabajadores», en *RPS*, núm. 127, 1980, pág. 57.

(161) Aun en el plano teórico esto supondría, efectivamente, cumplir varios de los objetivos que se señalan a la política de empleo: aumentar el nivel de ocupación, lograr la transparencia del mercado de trabajo y proteger la movilidad ocupacional de la mano de obra, conforme al art. 2.º de la Ley Básica de Empleo.

cuanto supone un beneficio que la ley concede al trabajador, o sea, «como consecuencia de la naturaleza protectora del Derecho laboral y de la función social que ejerce el Estado para que los obreros gocen de los derechos que la legislación les concede» (162).

¿Qué extensión posee la nulidad que recae sobre los actos de renuncia? En este caso sí es cierto que el tenor literal de los textos legales (163) conduce a la conclusión de que únicamente se ampara la duración vacacional prevista en ellos. Pero sería paradójico concluir que no cabe compensación económica sobre el período de mejora y, sin embargo, admitir como válida su renuncia. Toda la filosofía legislativa quedaría así socavada mediante un auténtico *fraus legis*. Consecuentemente, sólo cabe pensar que se concede al trabajador no un genérico «derecho a vacaciones», sino un derecho a vacaciones con la duración bien pactada bien, supletoriamente, legal; la unidad conceptual así lograda, asociando a la esencia del concepto vacacional su concreta duración permite extender las consecuencias de la nulidad sobre cualquier acto de renuncia referido a todo o parte de ellas. Esta solución se conciliaría bien con la estrecha vinculación existente entre irrenunciabilidad y prohibición de compensar a metálico (164).

b) Intransmisibilidad del derecho a vacaciones.

En tanto derivado de una relación jurídica *intuitu personae*, el derecho a vacaciones posee carácter intransmisible, aspecto que resulta reforzado a poco que se repare en su finalidad última: proporcionar un descanso remunerado a quien ha prestado la actividad laboral y no, lógicamente, a ninguna otra persona. Por tanto, han de considerarse como ineficaces los actos que dispongan la transmisión de tal derecho (165).

(162) PÉREZ SERRANO, *El descanso...*, cit., pág. 44.

(163) Atr. 12.1 del convenio 132 y art. 3.5 del ET.

(164) Así, ALONSO GARCÍA, *Curso...*, cit., pág. 441, aunque mantiene una postura diversa acerca de la extensión con que debe operar la prohibición de compensar las vacaciones, señala que «la irrenunciabilidad del derecho a vacaciones debe entenderse en un doble sentido: primero como tal derecho irrenunciable en cuanto constituye una derivación de la relación existente entre trabajador y empresario; y segundo, como derecho que ha de ejercitarse precisamente disfrutando del mismo en la forma que aparece configurado, o sea, sin que pueda ser compensado a metálico...». La sentencia TCT de 21-XI-77 (Rep. 5.746), razonando sobre las vacaciones, afirma que «es doctrina fundamental en materia de relaciones laborales, ya estén reguladas por normas oficiales genéricas, convenios colectivos, contratos individualizados, y aun por simples usos y costumbres, la del inexcusable respeto a los derechos, ventajas y beneficios o situaciones más beneficiosas adquiridas...».

(165) El supuesto no es meramente teórico: por ejemplo, piénsese en la posibi-

Una situación particular se presenta con el trabajador fallecido sin haber disfrutado sus vacaciones. ¿Pueden sus herederos exigir algún derecho sobre las mismas? En este caso se procederá a la liquidación de haberes pendientes de percepción por el difunto, o a cualquier otra compensación económica que proceda, aplicándose a la vacación la regla-excepción vista para el caso de cese con anterioridad a la finalización del año; por tanto, la posibilidad de heredar, que debe resolverse en sentido afirmativo, no lo es tanto al derecho de vacaciones cuanto al importe líquido devengado por el trabajador en sustitución de las mismas.

La doctrina viene también pronunciándose a favor de tal opción al estimar que «siempre que el trabajador pudiera haber reclamado dicho crédito, podrán también hacerlo efectivo sus herederos en cuanto la acción para solicitarlo no estuviera prescrita» (166).

c) Prohibición de gravar el derecho.

Dada la amplitud de los términos en que se manifiesta el ET, cuyo artículo 3.5 sintetiza y compendia una serie de supuestos no previstos expresamente con anterioridad, la doctrina más especializada ha podido afirmar, con acierto, que «el trabajador tampoco podrá realizar actos de enajenación ni constitución de gravámenes sobre sus derechos laborales, por estar comprendidos» en la fórmula del art. 3.5 (166 bis), aseveración del todo aplicable a la materia vacacional.

b) *Prohibición de acumularlas*

Como se sabe, el disfrute de la vacación ha de realizarse durante el año en que se consolida el derecho, según la posición que viene defendiéndose. Pues bien, la prohibición de acumular el disfrute de las vacaciones de una para otra anualidad encuentra su fundamento y su razón de ser en su propio concepto como período de no-trabajo intercalado en el año de servicios. «El descanso (vacacional) responde a una necesidad fisiológica que ha de cumplirse dentro de cada año» y no en cualquier otra época (167).

lidad de que varios miembros de una misma familia trabajen para el empresario y tengan interés en acumular las vacaciones, o una parte, de ambos sobre uno de ellos.

(166) DE LA VILLA GIL, *Configuración jurídica...*, cit., pág. 97; en el mismo sentido, FEBRES CORDERO, *Las vacaciones...*, cit., pág. 618, «la remuneración que le hubiera correspondido pasará a sus herederos legales por tratarse de un derecho adquirido que había entrado en el patrimonio del trabajador antes de su fallecimiento».

(166 bis) PRADOS DE REYES, *Renuncia y transacción...*, cit., pág. 60.

(167) TCT de 28-IV-73 (Rep 1.893).

Pese a que, ocasionalmente, un trabajador pudiera estar interesado en reunir un espacio de tiempo doble o triple al de descanso habitual sin los inconvenientes de las excedencias (ausencia de remuneración y, por lo general, pérdida del derecho absoluto a seguir ocupando la misma plaza), la actual situación del ordenamiento jurídico no parece permitir la validez de pactos o disposiciones reglamentarias en los que se tolere dicha acumulación. Las vacaciones han de ser «anuales» y, a lo sumo, cabrá una unión de dos períodos vacacionales, disfrutando el correspondiente a la primera anualidad en su último tramo y el del próximo año coincidiendo con su inicio y pensando que será trabajado en su totalidad. Debe descartarse una eventual invocación de la referencia constitucional al carácter periódico de las vacaciones, y no a su anualización, como apoyo para tolerar la acumulación, pues el criterio legislativo es indubitado. Por consiguiente, «no es lícito acumular en una anualidad las vacaciones de años anteriores», lo cual, unido a la imposibilidad de compensarlas a metálico, trae la consecuencia de que «va caducando cada año irremisiblemente el derecho a las que no se hayan disfrutado» (168), ya que, de no ser así «se llegaría al absurdo de que el productor que se hubiera quietado en el no-disfrute de la vacación pudiere, dentro del tiempo de prescripción, solicitar la utilización acumulada de las no aprovechadas oportunamente» (169).

En suma, que aunque no de modo expreso, el ordenamiento cierra el paso a cualquier intento sobre el particular. Así se desprende también de la aplicación del criterio de intra-anualidad y de la finalidad atribuida a las vacaciones. «No puede derivarse que, transcurrido el año a que la vacación corresponde, sin posibilidad de disfrutar ésta... haya de acumularse la vacación del año en que no se disfrutó a las correspondientes a los años sucesivos... ya que ello contradice la esencia de la vacación como período anual para el descanso y el esparcimiento» (169 bis).

Desde un punto de vista doctrinal, también se ha optado por la conveniencia de no permitir la acumulación de vacaciones porque «se consigue quizá en determinados supuestos una ventaja individual para el trabajador, pero aun en estos casos se descuida el aspecto fisiológico que, guste o no, está en la base legal de las vacaciones anuales retribuidas» (170). No obstante, la

(168) Numerosas sentencias en este sentido; por todas, TCT de 7-IV-73 (Rep. 1.650) y TCT de 18-IV-75 (Rep. 1.930).

(169) Punto de vista manifestado en TCT de 14-VI-75 (Rep. 3.127).

(169 bis) TCT de 30-V-78 (Rep. 3.244).

(170) DE LA VILLA GIL, *Prohibición de acumular el descanso por vacaciones retribuidas en períodos anuales sucesivos*, en vol. segundo del Tercer Congreso..., cit., pág. 665.

práctica muestra que ha de admitirse la excepción derivada del señalamiento por el Magistrado de Trabajo de las vacaciones no concedidas de modo tal que se unan, en el tiempo, a las del año siguiente, por retrasos en el procedimiento judicial o causas similares (171).

Este último dato quizá debiera provocar la reflexión sobre el si no sería oportuno flexibilizar, con las demás garantías, la normativa sobre acumulación, al menos con referencia a los supuestos en que ésta fuera expresamente requerida por el trabajador.

c) *Especificidad del período vacacional*

Ya se consideró la posible disminución que pueden experimentar las vacaciones por no completar un período de trabajo tal que sea bastante para originar el pleno disfrute del derecho. Tal visión debe completarse con la que ahora se ofrece sobre otros dos vectores influyentes en la duración del descanso: los descuentos sobre las mismas y la superposición a otros períodos. El cuadro se cierra en el apartado siguiente sobre la posibilidad de sancionar al trabajador disminuyéndole sus días de vacación.

I. *Descuentos del crédito vacacional*

Respecto de algunos aspectos, ambas figuras (descuentos y superposición) serían susceptibles de tratamiento conjunto, aunque a efectos de claridad expositiva se prefiere indicar primera y separadamente que del tiempo vacacional a que tiene derecho el trabajador no pueden irse descontando los períodos de no actividad que le afecten, tales como permisos retribuidos, incapacidades transitorias, ausencias injustificadas, días de huelga, etc.

En este punto ha de entenderse que permanece vigente la previsión contenida en la LCT (art. 35.6), conforme a la cual «queda prohibido descontar del período de vacaciones reglamentarias cualquier permiso extraordinario concedido durante el año. Aun sin entrar a fondo en ellos, debe apuntarse que son varios los problemas planteados por tal criterio legal:

— Qué período vacacional es el asegurado frente a los descuentos; se habla del heterónomamente impuesto, pero si se tiene presente que, al momento de promulgarse la norma, tal constituye el cauce habitual de fijación

(171) Véase *infra*, epígrafe 16. La posibilidad apuntada se estudia detalladamente en DE LA VILLA GIL, *Prohibición...*, cit., pág. 675.

de contenidos normativos (172), debe concluirse que todo el período vacacional será el garantizado, solución a la cual pueden adicionarse los motivos examinados al tratar sobre su indisponibilidad.

— Qué extensión ha de atribuirse al concepto «permiso extraordinario»; la doctrina ha venido refiriéndolo a cualquiera de los supuestos suspensivos o interruptivos de la prestación laboral (173) y abarcando tanto las licencias retribuidas cuanto las concedidas voluntariamente y sin compensación (174).

— Qué virtualidad tendrán los convenios que desconozcan la prohibición contenida en esta disposición con carácter reglamentario; el tema ha de entenderse subsumido en el que más adelante se aborda sobre el fraccionamiento del descanso.

Como conclusión debe afirmarse que cada situación presentada a lo largo de la relación laboral debe encajarse en las previsiones específicamente dirigidas a configurarla: licencia, permiso retribuido, ILT, ausencia injustificada, etc. Únicamente si hay acuerdo, colectivo o individual, se podrá disfrutar de la vacación fragmentadamente, en los términos que más adelante se consideran y, por supuesto, sin que se produzca la superposición del descanso a otras situaciones.

En particular, no parece que sea válida, por contraria a la naturaleza de la institución y al tenor del precepto transcrito, la concepción del crédito vacacional como un tiempo del cual puede irse disponiendo, según necesidades, a lo largo del año. Aun cuando ello pueda resultar ocasionalmente beneficioso para el trabajador, debe optarse ante tales casos por el permiso no retribuido, si es que la situación que lo motiva no origina derecho a licencia especial. Así, podría resultar ilegal, si vulnera los preceptos sobre fraccionamiento, la previsión conforme a la cual «a cuenta de las vacaciones anuales se podrán solicitar días para asuntos personales siempre que no perjudiquen la marcha del servicio donde esté encuadrado el solicitante» (175); y lo

(172) De esta cuestión me he ocupado en mi tesis doctoral, inédita, *La doctrina nacionalsindicalista «de la relación de trabajo» y sus bases ideológicas*, julio de 1980, capítulo III-B, 3-2.

(173) Véase MARTÍN VALVERDE, *Las líneas de evolución...*, cit., pág. 107, y DE LA VILLA GIL, *Configuración jurídica...*, cit., pág. 77.

(174) Cfr. PÉREZ BOTIJA, *El contrato de trabajo*, segunda edic., Publicaciones de la Revista del Derecho del Trabajo, ed. Tecnos, Madrid, 1954.

(175) Así lo expresa el convenio número 38. Por el contrario, es perfectamente legal, aunque innecesaria, la previsión conforme a la cual «los días que el empleado faltare al despacho por enfermedad o cualquier otra causa justificada... no se computarán a efectos de vacaciones» (convenio número 65), en el bien entendido de que no puede seguirse el efecto contrario. Esto es, el descuento si la ausencia es injustificada; sin perjuicio, por supuesto, del tratamiento que a estas ausencias se pueda dar

mismo cabría decir sobre la disposición conforme a la que, al margen de los períodos en que se fraccionen las vacaciones, «el trabajador puede reservarse cinco días de los treinta para utilizarlos, conjunta o separadamente, en atenciones personales» (176).

II. *Superposición a otras situaciones*

Entre los resortes jurídicos dirigidos a asegurar el disfrute del período vacacional de manera correcta, se encuentra el referido a la imposibilidad de que al mismo se superpongan otras específicas situaciones subjetivas de no-actividad laboral. Ello trae la consecuencia de que mientras persista el acontecimiento que se superpone no puede entenderse que se disfruta la vacación y debe señalarse a ésta un tiempo propio. Por supuesto, esta garantía se ha de extender a toda la duración del período vacacional.

Para un mejor entendimiento de lo que se acaba de afirmar, conviene realizar un análisis más detallado en conexión con el supuesto que será más frecuente respecto de la superposición de otra situación subjetiva de inactividad a la vacación, o sea, el estado de incapacidad laboral, en previsión del cual el ordenamiento contiene una previsión de finalidad indubitada, aunque quizá insuficientemente desarrollada, en el sentido de que «los períodos de incapacidad de trabajo resultantes de enfermedad o accidentes no podrán ser contados como parte de las vacaciones anuales pagadas» (177). Si se atiende al hecho de que la ILT supone un estado físico anormal del trabajador y que la vacación persigue establecer un tiempo para el descanso y esparcimiento, habrá de concluirse excluyendo la posibilidad de que ambas situaciones se superpongan en el tiempo, pues la finalidad del descanso laboral no podría ser alcanzada. Cuando concurra la incapacidad del trabajador (que lo es tanto para desenvolver su actividad cuanto para gozar de su descanso) al ini-

respecto de las vacaciones, o de su sanción si son constitutivas de falta laboral. Iguales reflexiones motiva la previsión convencional conforme a la cual «queda prohibido descontar del permiso de vacaciones... cualquier permiso extraordinario» (convenio número 81); en sentido contrario, véase convenio número 92.

(176) Convenio número 42.

(177) Art. 6.2 del convenio 132 de la OIT. «De no ser así, es decir, si siguen corriendo las vacaciones, se produciría un trato desigual para los que adquieran una enfermedad durante el tiempo en que no disfrutaban vacaciones...», según SÁNCHEZ PÉREZ, *El derecho a vacaciones; su regulación legal y convencional*, segundo volumen del Tercer Congreso..., cit., pág. 791; véase TCT de 3-II-77 (Rep. 536), así como TCT 11-II-80 (Rep. 749) que, al enfocar el problema desde la óptica de la prohibición, no dudan en mantener que «mientras el actor permanezca en situación de ILT no puede pretender el disfrute de vacaciones, ni su compensación a metálico».

cio de la vacación se ha de postergar su disfrute, y cuando surja durante la misma se habrán de prorrogar o tomar en momento posterior las vacaciones no-disfrutadas.

El aspecto económico-retributivo puede comportar, aparentemente, alguna desventaja para el empresario a consecuencia de la solución que se ha expuesto, porque si bien la prestación económica que percibe el trabajador durante la ILT corre a cargo de la Seguridad Social, cada vez es más frecuente que se establezca en convenio colectivo un complemento a cargo del empleador, que habría de satisfacer el mismo y posteriormente conceder las vacaciones. Sin embargo, el perjuicio es sólo aparente, porque la cantidad adicionada por cuenta patronal a la desembolsada por la Seguridad Social habría de serlo igualmente fuere cual fuere la época en que acaeciese la situación de incapacidad.

Pueden plantearse numerosos problemas de orden práctico que sólo de modo esporádico venían resueltos por las Reglamentaciones de Trabajo (178) y que la negociación colectiva no contempla: qué procedimiento ha de seguir el trabajador para comunicar a la empresa su situación si ésta se encuentra cerrada por completo, cómo se determinará el momento en que han de disfrutarse las vacaciones afectadas por la enfermedad, etc. En los contados casos con previsiones al respecto, vale la pena llamar la atención sobre la vigencia, como normas supletorias, de los preceptos contenidos en las Ordenanzas Laborales sobre cuestiones de tal índole.

Los convenios colectivos acogen, en algunas ocasiones los criterios generales sobre el tema, y sólo de modo esporádico establecen algún cauce para solucionar el problema planteado. Así, se admite que «en casos de enfermedad durante el período de vacaciones, los días de ILT no computarán como efectivamente disfrutados» (179), o se concreta más al prever que no se considerarán como vacacionales los días afectos a «casos de ILT sobrevenida durante las vacaciones siempre que se justifique con los partes de baja y alta de la Seguridad Social dentro del plazo legalmente establecido» (180).

Pese a que en el orden de los principios la cuestión está del todo clara, no debe desconocerse la dificultad de aplicar esa doctrina, ante la ausencia de una regulación generalizada y suficientemente desarrollada. A mayor abundancia, algunas decisiones jurisprudenciales se muestran reticentes a entender suspendidas las vacaciones por enfermedad sobrevenida del trabajador, pues «tener derecho a x días de vacaciones equivale exactamente a que la

(178) Sobre el tema véase TARABINI-CASTELLANI, *El carácter mínimo...*, cit., páginas 752-753.

(179) Convenio número 48.

(180) Art. 44.1 del convenio número 3.

empresa deba concedérselos al trabajador, pero no a garantizarle el disfrute y aprovechamiento pleno de las mismas, pues esto depende de circunstancias tanto objetivas como personales de cada trabajador, y que, lógicamente, rebasan el alcance de las obligaciones empresariales» (181). Desde luego, esta aislada jurisprudencia no debiera primar ni sobre el criterio general de los tribunales ni sobre lo que, según se entiende, representa un mandato legislativo suficientemente explícito, por lo que debiera concluirse afirmando que los trabajadores tienen «derecho a que no se compute como período vacacional el tiempo que durante el mismo pasen en situación de baja por enfermedad» (181 bis).

La doctrina sobre no-superposición del período vacacional a los días de incapacidad laboral debe extenderse a los supuestos en que se produzca una situación de las que dan lugar a un específico permiso o tiempo de no-actividad: acontecimientos familiares (182), cumplimiento de un deber, matrimonio, traslado de domicilio, etc., por las mismas razones que no cabe pensar en disfrute de vacación al tiempo que el trabajador se encuentra en situación de huelga (183), o habiéndose concedido el preaviso por extinción de contrato (184).

La negociación colectiva sólo se ha ocupado del tema muy aisladamente, estableciendo que «cuando durante el disfrute de las vacaciones al empleado le sobreviniese alguna contingencia por la que tuviese derecho a determinados días de permiso retribuido, tales días no le serán computados como de vacaciones, sino como permiso legal, estando obligado a justificar debidamente dicha contingencia» (185).

El que las normas sectoriales prevean estas cuestiones resulta de la máxima utilidad, ya que a pesar de los principios teóricos más arriba expuestos, es lo cierto que la anomia sobre el particular puede conducir a posiciones tan diversas como sostenibles; la propia doctrina ha señalado que para algunos

(181) Tal es la posición sustentada por TCT de 21-IV-79 (Rep. 2.434).

(181 bis) TCT de 6-III-80 (Rep. 1.940).

(182) Sin embargo, FEBRES CORDERO, *Las vacaciones...*, cit., sostiene el criterio opuesto para el caso de fallecimiento de un familiar inmediato del trabajador.

(183) En tal sentido RUPRECHT, *El derecho a vacaciones...*, cit., pág. 569.

(184) FEBRES CORDERO, *op. cit.*, pág. 618, que para este caso sí propugna la no-superposición de las jornadas debidas a ambos acontecimientos. SANTORO-PASSARELLI, *Nociones de Derecho del Trabajo*, 14 edic., traducida por SUÁREZ GONZÁLEZ, Madrid, IEP, 1963, pág. 180, explica que «el preaviso no puede ser dado útilmente por el empresario y el período de preaviso no puede transcurrir sino fuera del período de vacaciones, para que éste no se sustraiga de su función de descargar al trabajador de las preocupaciones profesionales».

(185) Así se exige en el art. 44.1 del convenio número 3.

de los supuestos citados la solución es más que dudosa, ya que «hay permisos cuya razón de ser se limita a levantar el obstáculo que supone la asistencia al trabajo para la realización de actos cuya relevancia y excepcionalidad considera de interés preferente el ordenamiento y lo establece con referencia al tiempo indispensable para llevarlos a cabo» (186).

Las consecuencias prácticas para todos los anteriores supuestos sí que han de ser idénticas: disfrute individualizado de las jornadas superpuestas a otra situación de no-actividad. Parece razonable esperar que, salvo imposibilidad, el trabajador se incorpore a la empresa en la fecha prevista para ello y, salvo que otra cosa se haya previsto, el resto de días pendiente de disfrute vacacional se fije según el mecanismo general. Debe insistirse en que se trata de una cuestión sólo susceptible de ser resuelta *in concreto*, ante cada situación. Incluso los escasos convenios que se han preocupado de la cuestión se ven obligados a expresarse en términos amplios y con ciertas reservas, por ejemplo, previendo que se podría prorrogar el descanso previsto «previa solicitud y autorización por el número de días que hubiesen quedado suspendidos y siempre que las necesidades del servicio o la concurrencia con las vacaciones de otro trabajador no lo impidan» (187).

ANTONIO-VICENTE SEMPERE NAVARRO

ABREVIATURAS UTILIZADAS

BOE	Boletín Oficial del Estado.
BCP	Boletín Oficial de la Provincia.
CA	Comunidad Autónoma.
Const.	Constitución Española de 27-XII-78.
Decl.	Declaración.
DLRT	Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo.
DOS	Decreto sobre Ordenación del Salario 2380/1973, de 17 de agosto.
ET	Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores
ILT	Incapacidad Laboral Transitoria.
LCT	Ley de Contrato de Trabajo (D. de 26-I-1944).
LRL	Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
RAJ	Repertorio Aranzadi de Jurisprudencia.
Rep.	Repertorio Aranzadi de Sentencias del TCT.
Sent.	Sentencia.
TCT	Tribunal Central de Trabajo.
T.S.	Tribunal Supremo.

(186) SAMPEDRO GUILLAMÓN, *La prohibición de trabajar durante el periodo vacacional*, en el segundo volumen del Tercer Congreso..., cit., pág. 750.

(187) Nuevamente convenio número 3, art. 44.3.

