

# Las vacaciones son un derecho irrenunciable

El art 40.2 de la Constitución garantiza el descanso necesario de la ciudadanía mediante vacaciones periódicas retribuidas

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, puso de manifiesto en su sentencia del 26 de junio del 2001, *“el derecho a las vacaciones anuales retribuidas debe considerarse principio del Derecho Social comunitario de especial importancia”* o bien cuando señala que *“las vacaciones son un derecho otorgado por Directiva 93/104 a cada trabajador como disposición mínima para garantizar su seguridad y la salud. Directiva que es de aplicación plena a nuestro ordenamiento jurídico”*.

Dicho tribunal reitera esta línea de interpretación con *“una sentencia de 6 de abril de 2006 que estableció: “Los trabajadores deben poder disfrutar de un descanso efectivo, en aras de una protección eficaz de su seguridad y de su salud”. Y que: “sólo en caso de que concluya la relación laboral se permite que el derecho a las vacaciones anuales retribuidas sea sustituido por una compensación económica”*.

Las dos normas básicas que regulan la relación laboral, de la persona funcionaria y de la trabajadora o trabajador autónomo, regulan el derecho a un descanso anual en el primer caso no inferior a 30 días naturales (art. 38 del Estatuto de los Trabajadores de 2015), y en el segundo a un descanso anual de 22 días hábiles, siendo los sábados inhábiles (art. 50.1 del Estatuto del Empleado Público de 2015) o a un descanso anual de 18 días hábiles (art. 14.1 del Estatuto del Trabajador Autónomo de 2007). Estos periodos son mínimos e inmodificables, aunque ampliables por convenio colectivo, acuerdo individual o mejora del empleador.

El derecho al descanso no puede compensarse retributivamente, ni superponerse a situaciones de incapacidad del beneficiario, por enfermedad, accidente, maternidad, etc. Ni es renunciable el derecho al suponer lesión del interés y el orden público y/o perjuicio de tercero.

El disfrute de las vacaciones no es una cuestión de voluntariedad, de acuerdo con el artículo 38 del Estatutos de los Trabajadores, constituye un derecho irrenunciable. En el ámbito laboral hay muchos derechos que son indisponibles para el empleado por una elemental protección.

Serán la persona empresaria y la trabajadora las que de común acuerdo decidan las fechas concretas de disfrute vacacional, sin perjuicio de los posibles criterios que puedan introducirse por vía de negociación colectiva.

La empresa o Administración no tiene derecho a obligarnos a hacer vacaciones, y en caso de hacerlo tenemos que acudir a la inspección de trabajo y denunciarlo o, incluso, impugnar jurídicamente esta decisión.

**La información facilitada en este documento no tiene valor jurídico. En consecuencia, no puede considerarse asesoramiento jurídico realizado por CCOO, ni resulta vinculante para la organización. La respuesta es meramente orientativa, ya que para hacer un asesoramiento preciso es necesario tener más información y datos que no disponemos. No obstante, en nuestro correo te remitimos para que ese asesoramiento sea más detallado y se haga a través de nuestros servicios jurídicos, debiendo dirigirte a la sede o atención telefónica del sindicato más próxima, encontrarás el directorio en la web [cco.es](http://cco.es)**

