

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

12

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Convenio sobre las vacaciones pagadas 1936 (núm. 52)

Henar ÁLVAREZ CUESTA*

RESUMEN: El Convenio núm. 52 regula el derecho de los trabajadores (incluidos en su ámbito de aplicación) a unas vacaciones anuales retribuidas de una duración mínima de seis días laborales por año trabajado. Esta norma internacional constituye, sin duda, un avance singular en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar y del derecho al descanso de los empleados. La finalidad de las vacaciones, configuradas como un derecho básico de los trabajadores, consiste en ofrecer a los trabajadores una posibilidad para descansar, distraerse y desarrollar sus facultades. Varias décadas después, fue promulgado el Convenio núm. 132, el cual aumenta la duración de las vacaciones y proporciona una regulación más acabada. Sin embargo, el Convenio objeto de análisis supone la piedra angular a partir de la cual se ha construido la institución de referencia.

Palabras clave: Vacaciones, anuales, retribuidas.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Definición de vacaciones. 3. Ámbito de aplicación. 4. Retribución de las vacaciones. 5. Duración del periodo de descanso. 6. Registro de las vacaciones. 7. Normas de aplicación y tramitación del Convenio. 8. Conclusión final. 9. Bibliografía.

* Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León (España).

Holidays with Pay Convention 1936 (No. 52)

ABSTRACT: Convention No. 52 regulates the right of workers (included in its scope of application) to paid annual holidays of a minimum duration of six working days per year worked. This international Convention constitutes, without a doubt, a singular advance in the matter of work, personal and family life balance and the right to rest for employees. The purpose of holidays, configured as a basic right of workers, is to offer workers a chance to rest, distract themselves and develop their faculties. Several decades later, Convention No. 132, which increases the duration of vacations and provides more complete regulation. However, the Convention under analysis assumes the cornerstone from which the reference institution has been built.

Key Words: Holidays, annual, paid.

1. Introducción

En las siguientes páginas se procede a analizar de forma exhaustiva las disposiciones contenidas en el Convenio núm. 52, el cual fue adoptado en Ginebra en la vigésima reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 24 de junio de 1936 y entró en vigor el 22 de septiembre de 1939¹.

Esta norma internacional regula el derecho de los trabajadores (incluidos en su ámbito de aplicación) a unas vacaciones anuales retribuidas de una duración mínima y constituye, sin duda, un avance singular en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar y del derecho al descanso de los empleados. Varias décadas después, fue promulgado el Convenio núm. 132, el cual aumenta la duración de las vacaciones y proporciona una regulación más acabada.

El Convenio analizado ha sido ratificado por 54 Estados, de los cuales en 16 se ha llevado a cabo una denuncia automática (en diferentes períodos de tiempo) para sustituirlo por el Convenio núm. 132 sobre vacaciones pagadas (revisado) de 1970.

La importancia de las previsiones internacionales en esta materia, como en todas las que regulan los Convenios de la OIT, que “plasman la determinación de reunir todos los elementos de un desarrollo económico y social armonioso”², de descender al ámbito nacional, queda patente al comprobar cómo la regulación en el Derecho Laboral español de las vacaciones, pese a la mención en el art. 40.2 CE a la garantía de “las vacaciones periódicas retribuidas”, ha sido calificada como parca en su desarrollo estatutario (art. 38 ET)³. Por tal razón, se ha acudido con frecuencia a lo previsto en el marco internacional, preferentemente, los Convenios de la OIT⁴ y el Derecho Comunitario⁵, en especial la

¹ Sobre su valor, por todos, N. VALTICOS, *Derecho Internacional del Trabajo*, Madrid (Tecnos), 1977.

² J.M. SERVAIS, *Política de trabajo decente y mundialización. Reflexiones sobre un planteamiento jurídico renovado*, en *Revista Internacional del Trabajo*, 2004, n. 123, 1-2, p. 216.

³ J. GORELLI HERNÁNDEZ, *El impacto de la jurisprudencia comunitaria en la regulación de las vacaciones*, en *Temas Laborales*, 2015, n. 130, p. 275.

⁴ P.G. ORTEGA LOZANO, S. GUINDO MORALES, *Status quaestionis sobre el derecho a las vacaciones anuales retribuidas del trabajador*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2019, n. 221. Sobre la aplicabilidad de los Convenios de la OIT por la jurisprudencia, A. TODOLÍ SIGNES, *La retribución por vacaciones en los Convenios Internacionales de la OIT: El caso de España y Brasil*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2014, vol. 2, n. 3.

⁵ Por todos, J. GORELLI HERNÁNDEZ, *El impacto de la jurisprudencia comunitaria en la regulación de las vacaciones*, *op. cit.*

interpretación dada por el Tribunal de Justicia⁶, para suplir los importantes vacíos legales.

2. Definición de vacaciones

La institución contenida en el Convenio objeto de análisis, las vacaciones, forma parte del régimen jurídico del tiempo de trabajo desde la perspectiva opuesta, necesaria e indisolublemente vinculada: el tiempo de descanso. La regulación de ambos (tiempo de trabajo y tiempo de descanso) forma parte nuclear de los mecanismos de tutela de los trabajadores⁷.

Con todo, el Convenio analizado no proporciona una definición clara ni acabada del término. Únicamente regula sus características: derecho irrenunciable y mínimo. Respecto al primero, el art. 4 considera “nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas”. En su interpretación CEACR ha manifestado que cabría la renuncia a las vacaciones una vez superado el mínimo indisponible⁸.

En cuanto a la segunda característica, constituye, además, un derecho mínimo, pudiendo las distintas legislaciones internacionales mejorar lo previsto en el Convenio OIT, de acuerdo con su art. 9: “ninguna de las disposiciones del presente Convenio menoscabará en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos celebrados entre empleadores y trabajadores que garanticen condiciones más favorables que las prescritas en este Convenio”.

Pese a la mencionada ausencia, las vacaciones presentan determinados rasgos que sirven para su correcta definición. Así, se caracterizan por el cese en el desarrollo de la prestación de trabajo y el no sometimiento a las facultades directivas del empresario⁹ y por la finalidad a la que aparentemente están destinadas.

En este sentido, la doctrina científica ha proporcionado varias definiciones: “derecho contractual de todo trabajador consistente en la

⁶ M.J. LÓPEZ ÁLVAREZ, *Tiempo de trabajo y derecho a vacaciones a la luz de la jurisprudencia comunitaria*, en RMEYSS, 2017, núm. 127.

⁷ J. GORELLI HERNÁNDEZ, *El derecho al disfrute efectivo de las vacaciones*, Madrid, Tecnos, 2014, p. 11.

⁸ CEACR: Solicitud directa: Adopción (Colombia): 2013, Publicación: 103ª reunión CIT (2014).

⁹ J.L. MONEREO PÉREZ, J. GORELLI HERNÁNDEZ, *Tiempo de trabajo y ciclos vitales*, Granada, Comares, 2009, p. 58.

interrupción anual de la prestación de trabajo con carácter retribuido, durante un tiempo prolongado, cuya duración se concreta en función del período de trabajo efectivo desarrollado dentro de un lapso anual, con el objetivo de facilitar un período de descanso para permitir la recuperación física y psíquica del trabajador”¹⁰; o “las vacaciones anuales son el período (o los períodos) de interrupción de la prestación de trabajo o desvinculación laboral con mantenimiento de salario, cuyo objeto es, por una parte, que el trabajador descanse y recupere las fuerzas perdidas en el trabajo, y por otra, que disfrute de un tiempo de ocio y esparcimiento”¹¹. En idéntico sentido se pronuncia la Recomendación núm. 47 sobre las vacaciones pagadas, 1936: “la finalidad de estas vacaciones consiste en ofrecer a los trabajadores una posibilidad para descansar, distraerse y desarrollar sus facultades”.

Sin embargo, no cabe tomar tal afirmación de forma absoluta, dado que, de acuerdo con la interpretación del Tribunal Constitucional, “la concepción del período anual de vacaciones como tiempo cuyo sentido único o principal es la reposición de energías para la reanudación de la prestación laboral supone reducir la persona del trabajador a un mero factor de producción y negar, en la misma medida, su libertad, durante aquel período, para desplegar la propia personalidad del modo que estime más conveniente. Una tal concepción, según la cual el tiempo libre se considera tiempo vinculado y la persona se devalúa a mera fuerza de trabajo, resulta incompatible con los principios constitucionales”¹².

3. **Ámbito de aplicación**

El art. 1 del Convenio objeto de análisis delimita su ámbito de aplicación subjetivo y objetivo.

Respecto al primero, se aplica a “todas las personas empleadas en las empresas y establecimientos siguientes, ya sean estos públicos o privados”, incluidas las actividades a domicilio¹³, pero estos trabajadores han de prestar servicios para empresas que se dediquen a las siguientes actividades:

(a) empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien,

¹⁰ J. GORELLI HERNÁNDEZ, *El derecho al disfrute efectivo de las vacaciones*, op. cit., p. 13.

¹¹ F. VICENTE PACHÉS, M. MIÑARRO YANINI, *Vacaciones anuales (art. 38 ET)*, en AA.VV., *Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (CEF), 2005, p. 494.

¹² STCo 192/2003, de 27 de octubre.

¹³ CEACR: Solicitud directa: Adopción (Paraguay): 2013, Publicación: 103ª reunión CIT (2014).

reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una transformación, incluidas las empresas de construcción de buques, y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

(b) empresas que se dediquen exclusiva o principalmente a trabajos de construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de las obras siguientes:

- edificios,
- ferrocarriles,
- tranvías,
- aeropuertos,
- puertos,
- muelles,
- obras de protección contra la acción de los ríos y el mar,
- canales,
- instalaciones para la navegación interior, marítima o aérea,
- caminos,
- túneles,
- puentes,
- viaductos,
- cloacas colectoras,
- cloacas ordinarias,
- pozos,
- instalaciones para riegos y drenajes,
- instalaciones de telecomunicación,
- instalaciones para la producción o distribución de fuerza eléctrica y de gas, oleoductos,
- instalaciones para la distribución de agua,

y las empresas dedicadas a otros trabajos similares y a las obras de preparación y de cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados;

(c) empresas dedicadas al transporte de viajeros o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua interior o aérea, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes y aeropuertos;

(d) minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;

(e) establecimientos comerciales, comprendidos los servicios de correos y de telecomunicaciones;

(f) establecimientos y administraciones en los que las personas empleadas

efectúen esencialmente trabajos de oficina;

(g) empresas de periódicos;

(h) establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados, indigentes o alienados;

(i) hoteles, restaurantes, pensiones, círculos, cafés y otros establecimientos análogos;

(j) teatros y otros lugares públicos de diversión;

(k) establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial y que no correspondan totalmente a una de las categorías precedentes.

Dado el amplio campo de actividades incluidas en el Convenio y lo casuístico de su enumeración, cada país, previa consulta a las principales organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, puede diseñar (dentro de los límites anteriores) la línea de demarcación entre las empresas y establecimientos incluidos o no en el presente Convenio.

En todo caso, cada Estado puede exceptuar de la aplicación del Convenio a las personas empleadas en empresas o establecimientos donde solamente estén ocupados los miembros de la familia del empleador; y a las personas empleadas en la administración pública, cuyas condiciones de trabajo les concedan derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración, por lo menos, igual a la prevista por el presente Convenio¹⁴.

La primera excepción hace referencia a las relaciones familiares, que dependiendo del grado, pueden estar excluidas de la propia aplicación de Derecho del Trabajo y corresponde a cada país determinar dicho radio de acción en relación con su legislación.

En cuanto a la segunda, no cabe sin más su restricción, es necesario, además, que el “personal al servicio de la Administración Pública”, tenga derecho a vacaciones anuales retribuidas de idéntica duración que el Convenio, por tanto, ven vedada la aplicación del resto de artículos del mismo.

El posterior Convenio núm. 132 de la OIT sobre vacaciones acaba por hacer cuasi universal este derecho vinculado al trabajo por cuenta ajena.

Sin embargo, sigue dejando fuera de su ámbito protector a los trabajadores por cuenta propia. Quizá sea el momento de extender a los autónomos derechos como el ahora analizado como así ha sucedido, si bien tímidamente y con una configuración no acabada, con los autónomos económicamente dependientes, a quienes el art. 14.1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, concede el derecho a una interrupción de su actividad de carácter anual de 18 días hábiles, si

¹⁴ Al respecto, CEACR: Observación (Perú): Adopción: 2004, Publicación: 93ª reunión CIT (2005).

bien no acompaña a dicho descanso la retribución necesaria para considerarlos tiempo de vacaciones.

4. Retribución de las vacaciones

Uno de los rasgos indisolublemente unidos al concepto de vacaciones es que ese tiempo sea remunerado por el empresario. Precisamente el carácter retribuido del derecho a vacaciones anuales se introdujo a modo de garantía de los trabajadores, de forma tal que no cupiese la posibilidad del disfrute del período vacacional con una remuneración mermada¹⁵.

En este sentido, el art. 3 reconoce el derecho de toda persona que tome vacaciones a percibir durante las mismas su remuneración habitual, calculada en la forma que prescriba la legislación nacional, aumentada con la equivalencia de su remuneración en especie, si la hubiere¹⁶; o la remuneración fijada por contrato colectivo. Las palabras empleadas por el posterior Convenio núm. 132 (“por el período entero de esas vacaciones, por lo menos su remuneración normal o media (incluido el equivalente en efectivo de cualquier parte de esa remuneración que se pague en especie, salvo si se trata de prestaciones permanentes de que disfruta el interesado independientemente de las vacaciones pagadas), calculada en la forma que determine en cada país la autoridad competente o el organismo apropiado”) contribuyen a precisar más el salario debido durante las vacaciones, sin olvidar tampoco la labor del Tribunal de Justicia europeo (en aplicación de la normativa comunitaria) al respecto¹⁷.

El Convenio recoge un “principio de equivalencia” entre el periodo de actividad y el de vacaciones¹⁸, tratando de buscar la máxima similitud entre las percepciones a las que hubiera tenido derecho el trabajador por su jornada ordinaria y las recibidas durante el periodo de disfrute de las vacaciones¹⁹.

El concepto de remuneración habitual queda aquilatado con la referencia

¹⁵ F.J. TRILLO PÁRRAGA, *Vacaciones anuales pagadas*, en AA.VV., *Diccionario internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.

¹⁶ CEACR: Observación (Cuba): Adopción: 1991, Publicación: 78ª reunión CIT (1991).

¹⁷ Al respecto, por todos, I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, J.R. MERCADER UGUINA, *Retribución de las vacaciones y Tribunal Supremo: el final del camino*, en *Información Laboral*, 2016, n. 7.

¹⁸ M. ÁLVAREZ DE LA ROSA, *La retribución de las vacaciones*, TS, 1994, n. 38, p. 36; A. SEMPÉRÉ NAVARRO, P. CHARRO BAENA, *Las vacaciones laborales*, Aranzadi, Navarra, 2003, p. 115; A. TODOLÍ SIGNES, *La retribución por vacaciones en los Convenios Internacionales de la OIT: El caso de España y Brasil*, *op. cit.*, p. 8.

¹⁹ A. SEMPÉRÉ NAVARRO, P. CHARRO BAENA, *Las vacaciones laborales*, *op. cit.*, p. 115.

a la retribución en especie y con la precisión contenida en la Recomendación núm. 47: “el método más equitativo para calcular la retribución durante las vacaciones de un trabajador cuya remuneración se calcule, total o parcialmente, a destajo, o según el rendimiento de su trabajo, consistiría en calcular la ganancia media en un período suficientemente amplio, con objeto de compensar lo más posible las variaciones de remuneración” (apartado 4).

Al ser un período computable como si fuera trabajo y se perciba la misma cuantía monetaria, permite calificar a la misma como salario²⁰.

La única excepción al disfrute de las vacaciones remuneradas y la percepción de una cantidad monetaria sin mantener el vínculo laboral viene reconocida en el art. 6, que garantiza también la percepción de estas cantidades aun sin disfrutar efectivamente de las mismas, cuando el trabajador haya sido despedido por una causa imputable al empleador, antes de haber tomado vacaciones a las que tiene derecho. Este precepto solo reconoce tal derecho en caso de despido por causa imputable al empleador, y no en el resto de supuestos de extinción del contrato de trabajo. Por tanto, no estarían amparados por este artículo supuestos de despido disciplinario, objetivo, colectivo, o debidos a la voluntad del trabajador, como la dimisión o el abandono.

Únicamente prevé la posibilidad de minorar o negar por completo la retribución durante las vacaciones cuando el trabajador desarrolle un trabajo retribuido (art. 5). En virtud de dicho precepto reconoce implícitamente el derecho a realizar otra actividad durante dicho período, como también ha sido avalado por el Tribunal Constitucional español al analizar la finalidad de las vacaciones y las facultades del trabajador durante este período²¹.

5. Duración del período de descanso

La diferencia entre las vacaciones y otros períodos de descanso retribuidos del trabajador, como el semanal, radica en su duración y en su carácter anual. El derecho a las vacaciones se alcanza “después de un año de servicio continuo”, el cual genera un mínimo de “vacaciones anuales pagadas de seis días laborables” (art. 2.1).

Esta duración se amplía para las personas menores de dieciséis años, incluidos los aprendices, a un mínimo de doce días laborables (art. 2.2).

²⁰ J. GORELLI HERNÁNDEZ, *El derecho al disfrute efectivo de las vacaciones*, *op. cit.*, p. 16.

²¹ STCo 192/2003, de 27 de octubre.

Esta ampliación responde a lo previsto en la Recomendación núm. 47, “sería conveniente que los Estados Miembros examinaran la posibilidad de establecer un régimen más favorable para los jóvenes y aprendices menores de dieciocho años, a fin de facilitar la transición entre la vida escolar y la vida industrial durante el período de desarrollo físico”.

En todo caso, el Convenio configura estos días como un mínimo, el cual “deberá aumentar progresivamente con la duración del servicio, en la forma que determine la legislación nacional” (art. 2.5). Es más, “sería 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 Recomendación núm. 47).

Este Convenio establece, por tanto, un mínimo de 6 días laborales, es decir, a los que se debe sumar el descanso mínimo semanal previsto en sus propias normas, lo cual supone un total de 7 días (al menos) por cada año trabajado. Desde luego, el posterior Convenio núm. 132 amplía este período, aun cuando todavía muchos Estados siguen manteniendo el mínimo semanal anual de vacaciones (y otros ni siquiera llegan al mismo).

Este derecho se configura con carácter cíclico, no aleatorio²² y proporcional al tiempo trabajado, de tal modo que los períodos inferiores trabajados traerán aparejado el correspondiente derecho.

En cuanto al período a considerar para generar las vacaciones, no ofrece dudas el tiempo efectivamente trabajado en la empresa. Pero supuestos más controvertidos han merecido aclaración en el apartado 1 de la Recomendación núm. 47: “en los empleos en que el trabajo no se efectúe con regularidad todo el año, debería considerarse cumplida la condición de continuidad en el servicio cuando el interesado haya trabajado durante cierto número de días en el transcurso de un período determinado.

Haber prestado servicio para varios empleadores, “debería” (aun cuando no aparece reconocido en el propio Convenio) dar derecho a vacaciones y “cada gobierno debería tomar medidas eficaces para que las cargas que resulten de la concesión de vacaciones no tengan que ser soportadas únicamente por el último empleador” (apartado 1 Recomendación núm. 47).

Respecto a las incidencias acaecidas durante esos seis días, el apartado 3 del art. 2 prevé la posibilidad de que determinadas interrupciones del trabajo que coincidieran con el período de disfrute de vacaciones anuales

²² P. CHARRO BAENA, *El derecho a las vacaciones en el ámbito laboral*, MTSS, Madrid, 1993, p. 292.

pagadas no impliquen una reducción de los días efectivos²³, dado que aparecen configurados como laborables. De este modo, no se computan a los efectos de las vacaciones anuales pagadas ni los días festivos oficiales o establecidos por la costumbre; ni las interrupciones en la asistencia al trabajo debidas a enfermedad (sin especificar el origen de la misma).

Esta última previsión resulta de suma importancia, en tanto el Convenio analizado prevé la no consunción de los días de vacaciones cuando coincidan con una enfermedad, no en vano la finalidad de las vacaciones no se cumpliría en tal caso²⁴.

La Recomendación núm. 47 propone ampliar los supuestos: “la continuidad en el servicio requerida para tener derecho a vacaciones no debería verse afectada por interrupciones en el trabajo debidas a enfermedad o accidente, acontecimientos familiares, servicio militar, ejercicio de derechos cívicos, cambios en la dirección de la empresa donde se halle empleado el trabajador, o desempleo involuntario de carácter intermitente, si la duración del desempleo no excede de ciertos límites y el trabajador reanuda su servicio” (apartado 1).

La finalidad última del derecho regulado en el Convenio acaba por aquilatar las posibilidades de disfrute de los días concedidos. Así, los días de vacaciones han de disfrutarse de forma continua, y solo si la legislación nacional lo autoriza, a título excepcional, cabe el fraccionamiento de la parte de las vacaciones anuales que exceda de la duración mínima prevista en el Convenio (art. 2.4)²⁵. Por tanto, el Convenio impone el disfrute continuado de al menos seis días laborables, pudiendo solo fraccionar, excepcionalmente, el exceso si así hubiere sido previsto. Así también aparece en el apartado 2 Recomendación núm. 47: “aunque pudiese ser conveniente, en casos especiales, permitir el fraccionamiento de las vacaciones, debería evitarse, sin embargo, que esta medida contrarreste la finalidad perseguida por las vacaciones, que es la de permitir que el organismo humano recupere las fuerzas físicas y morales perdidas durante el año. En los demás casos, exceptuados aquellos en que concurren circunstancias verdaderamente excepcionales, debería limitarse el fraccionamiento a dos períodos como máximo, uno de los cuales no debería ser inferior a la duración mínima prevista”.

²³ F.J. Trillo Párraga, *Vacaciones anuales pagadas*, *op. cit.*

²⁴ B.M. López Insua, *Vacaciones e IT: perspectiva comunitaria y española*, en *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 2013, vol. 5, núm. 10, pp. 243 y ss.

²⁵ CEACR: Solicitud directa: Adopción (Paraguay): 2003, Publicación: 92ª reunión CIT (2004).

6. Registro de las vacaciones

El Convenio analizado, por último, introduce un instrumento de garantía de la eficacia del derecho²⁶, en tanto establece que “cada empleador deberá inscribir en un registro, en la forma aprobada por la autoridad competente la fecha en que entren a prestar servicio sus empleados y la duración de las vacaciones anuales pagadas a que cada uno tenga derecho; las fechas en que cada empleado tome sus vacaciones anuales pagadas; [y] la remuneración recibida por cada empleado durante el período de vacaciones anuales pagadas” (art. 7).

Esta obligación de registro del tiempo de vacaciones, el salario percibido durante las mismas y las fechas específicas de disfrute enlazan directamente con la tantas veces mencionada finalidad de las mismas, pero deja la regulación del concreto procedimiento y registro a cada Estado. Tampoco aborda la forma de fijación del período de descanso, ni su atribución a empresario, trabajador o al acuerdo entre ambos.

7. Normas de aplicación y tramitación del Convenio

Los arts. 8, 10 y siguientes son preceptos dirigidos a aplicar las disposiciones sustantivas de este Convenio y a la entrada en vigor del mismo²⁷.

De este modo, cada Estado que ratifique el Convenio ha de establecer un “sistema de sanciones que garantice su aplicación” (art. 8), pero deja libertad a cada país para que defina la infracción en cada caso, las sanciones a ella aparejadas y los supuestos excepcionales a considerar en cada caso.

En cuanto hace a las normas de tramitación, “las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo” (art. 10), habida cuenta este Convenio obligará “únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General” (art. 11.1).

Su entrada en vigor se produjo doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General (art. 11.2), esto es, el 22 de septiembre de 1939. Este hecho ha

²⁶ F.J. TRILLO PÁRRAGA, *Vacaciones anuales pagadas*, op. cit.

²⁷ Sobre el procedimiento de negociación y entrada en vigor de los Convenios, por todos, J.B. ACOSTA ESTÉVEZ, *El sistema jurídico de la Organización Internacional del Trabajo y el Derecho español*, Cedecs, Barcelona, 1997.

debido ser notificado por el Director General de la Oficina a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente el Director notifica el registro de las ratificaciones que le comuniquen los demás Miembros de la Organización (art. 12).

A partir de esa fecha, la entrada en vigor para cada Estado que lo haya ratificado se produce doce meses después de la fecha en que haya sido registrada la misma (art. 11.3).

El art. 13 establece que han de transcurrir diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Esta denuncia no surte efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

Si en el plazo de un año después de la expiración de dicho período de diez años el país no ha hecho uso del derecho de denuncia queda obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, siguiendo el trámite descrito (art. 13.2).

A la expiración de cada período de diez años, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo ha de presentar a la Conferencia General una memoria sobre su aplicación y la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo (art. 14).

En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario, y a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros. Al existir dos Convenios sobre la materia, caben dos posibilidades, que los países ratifiquen el nuevo o que no lo hagan.

En el primer caso, la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

En el segundo, este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor (art. 15).

En cuanto al idioma, las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas (art. 16).

8. Conclusión final

El Convenio núm. 52 regula el derecho de los trabajadores (incluidos en su ámbito de aplicación) a unas vacaciones anuales retribuidas de una duración mínima de seis días laborales por año trabajado. Esta norma internacional constituyó, sin duda, un avance singular en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar y del derecho al descanso de los empleados. Si bien ha sido superado por el posterior Convenio de la OIT sobre vacaciones que eleva el número de días concedido por año trabajado, el Convenio analizado sentó las bases de regulación del período de descanso más prolongado para los trabajadores, su finalidad y las normas para su disfrute. De hecho, sigue constituyendo la norma de aplicación al respecto para un número considerable de Estados y, por tanto, una garantía para millones de trabajadores alrededor del mundo.

9. Bibliografía

- ACOSTA ESTÉVEZ J.B., *El sistema jurídico de la Organización Internacional del Trabajo y el Derecho español*, Cedecs, Barcelona, 1997
- ÁLVAREZ DE LA ROSA M., *La retribución de las vacaciones*, en *TS*, 1994, n. 38
- ARGÜELLES BLANCO A., *La regulación del derecho a vacaciones: ¿una redefinición del papel del convenio de la OIT?*, en *AL*, 1998, n. 3
- CAMPS RUIZ L.M., *Los convenios de la OIT sobre vacaciones y sobre descanso semanal*, en *RMEYSS*, 2014, n. 112
- CHARRO BAENA P., *El derecho a las vacaciones en el ámbito laboral*, MTSS, Madrid, 1993
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN I., MERCADER UGUINA J.R., *Retribución de las vacaciones y Tribunal Supremo: el final del camino*, en *Información Laboral*, 2016, n. 7
- GORELLI HERNÁNDEZ J., *El derecho al disfrute efectivo de las vacaciones*, Madrid, Tecnos, 2014
- GORELLI HERNÁNDEZ J., *El impacto de la jurisprudencia comunitaria en la regulación de las vacaciones*, en *Temas Laborales*, 2015, n. 130
- LÓPEZ ÁLVAREZ M.J., *Tiempo de trabajo y derecho a vacaciones a la luz de la jurisprudencia comunitaria*, *RMEYSS*, 2017, n. 127
- LÓPEZ INSUA B.M., *Vacaciones e IT: perspectiva comunitaria y española*, en *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 2013, vol. 5, n. 10

MONEREO PÉREZ J.L. Y GORELLI HERNÁNDEZ J., *Tiempo de trabajo y ciclos vitales*, Comares, Granada, 2009

ORTEGA LOZANO P.G. Y GUINDO MORALES S., Status quaestionis *sobre el derecho a las vacaciones anuales retribuidas del trabajador*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2019, n. 221

SEMPERE NAVARRO A., CHARRO BAENA P., *Las vacaciones laborales*, Aranzadi, Navarra, 2003

SERVAIS J.M., *Política de trabajo decente y mundialización. Reflexiones sobre un planteamiento jurídico renovado*, en *Revista Internacional del Trabajo*, 2004, n. 123

SERVAIS J.M., *El trabajo decente: la visión de la OIT y su puesta en práctica*, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2012, n. 15-18

TODOLÍ SIGNES A., *La retribución por vacaciones en los Convenios Internacionales de la OIT: El caso de España y Brasil*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2014, vol. 2, n. 3

TRILLO PÁRRAGA F.J., *Vacaciones anuales pagadas*, en AA.VV., *Diccionario internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014

VALTICOS N., *Conventions internationales du travail et droit interne*, en *Revue critique de droit international privé*, 1955, n. 2

VALTICOS N., *Derecho Internacional del Trabajo*, Madrid (Tecnos), 1977

VICENTE PACHÉS F., MIÑARRO YANINI M., *Vacaciones anuales (art. 38 ET)*, en AA.VV., *Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores*, CEF, Madrid, 2005

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo