

EL GOBIERNO ESTUDIA MODIFICAR LA LEY DE VACACIONES A INSTANCIAS DE LA UE⁴⁶

La Comisión de la UE abrió un expediente contra Dinamarca el pasado otoño, porque opina que la Ley de Vacaciones danesa impide, en ciertos casos, a los trabajadores el disfrute de 4 semanas de vacaciones anuales remuneradas. Como consecuencia de esto, la UE envió un escrito al Gobierno danés el 25 de septiembre de 2014 en el que informaba del incumplimiento del derecho comunitario. Como consecuencia de esto, el nuevo Gobierno liberal danés ha encomendado a una Comisión que realice un estudio de las normas actuales y presente propuestas a efectos de modernizar la compleja Ley de Vacaciones que fue aprobada hace casi 80 años. Esta comisión presentará sus conclusiones en el otoño de 2016.

La citada ley danesa opera con dos períodos distintos: el período de devengo, que coincide con el año natural, mientras que el disfrute de las vacaciones comienza el 1º de mayo del año siguiente. Esto significa que los trabajadores que entren por primera vez mercado laboral, en el peor de los casos y si comienzan a trabajar en enero, no podrá tener vacaciones remuneradas hasta el 1º de mayo del año siguiente, es decir 16 meses posteriores a la fecha de su contratación. Se ha de subrayar que el derecho al disfrute de las vacaciones dentro del año natural sí se reconoce en las nuevas contrataciones, si bien no se concede remuneración alguna en estos casos.

El Gobierno socialdemócrata hizo caso omiso del escrito de la Comisión de la UE el pasado otoño. Sin embargo, tras las consideraciones oportunas, el actual ministro de empleo, el liberal Jørn Neergaard Larsen, ha contactado con los interlocutores sociales para comunicarles sobre su decisión de modificar la actual Ley de Vacaciones

El titular de Empleo ha manifestado que el derecho a las vacaciones remuneradas deberá ejercerse en el mismo año del devengo.

La nueva normativa de vacaciones que apruebe Dinamarca tendrá que considerar los siguientes aspectos:

- Cumplir con lo dispuesto en la normativa europea.
- Garantizar que los trabajadores retiren sus pagas de vacaciones depositadas en el Fondo de Vacaciones.
- No aumentar las disposiciones administrativas a las empresas.

Tanto la Patronal Danesa como la Central Sindical se han mostrado reacias a la modificación de la normativa danesa, ya que, en su opinión, la actual ley funciona perfectamente y está muy integrada en el mercado laboral danés. Sin embargo, sí reconocen que es necesario adaptarla a las normas de la UE.

El Sindicato de Licenciados por su parte apoya la decisión del Ministro de Empleo, ya que opina que los trabajadores recién incorporados al mercado de trabajo y las personas que cambian de empleo son los más perjudicados de acuerdo con las normas actuales.

⁴⁶ **Fuentes:** Texto de la Página Web del Gobierno danés y noticias digitales de todos los diarios de Dinamarca.

El proceso de la UE contra Dinamarca

- La Directiva de la UE de 2003 prevé que los estados miembros tomen las medidas necesarias para asegurar que todos los trabajadores puedan acceder a vacaciones remuneradas, de acuerdo con los criterios sobre el devengo y el disfrute recogidos en la normativa nacional.
- El 25 de septiembre de 2014, la Comisión de la UE envió un escrito al Gobierno danés para que adaptara su legislación a la normativa comunitaria, con objeto de permitir a los trabajadores el disfrute de sus vacaciones durante el mismo año del devengo del derecho a las mismas.
- Según el citado escrito de la UE, las normas danesas que operan con distintos períodos para el devengo y el disfrute incumplen el derecho social europeo respecto a las vacaciones remuneradas. La normativa comunitaria exige que los trabajadores de los estados miembros tengan garantizadas como mínimo 4 semanas de vacaciones anuales remuneradas. Este requisito no lo cumple la normativa danesa.
- La respuesta del gobierno socialdemócrata a la Comisión de la UE del pasado otoño no convenció a la Comisión Europea, que exigió una justificación por incumplimiento del Tratado.
- Si no se resuelve el desacuerdo entre Dinamarca y la Comisión Europea, el caso podrá pasar al Tribunal de la UE.
- El pasado otoño, el ex ministro de empleo socialdemócrata, Henrik Dam Kristensen, aseguró que el gobierno socialdemócrata no estaba de acuerdo con la Comisión de la UE respecto al incumplimiento de la Directiva de Empleo de la UE por Dinamarca.

Ley danesa de vacaciones – normas actuales

Año del devengo

Todo trabajador genera el derecho a vacaciones remuneradas a cargo del empleador. Por cada mes de trabajo durante el año natural se devengan 2,08 días de vacaciones pagadas. Todo empleado que haya trabajado durante un año natural completo tendrá derecho a 25 días de vacaciones remuneradas, equivalente a 5 semanas.

Año del disfrute

Las vacaciones devengadas durante un año natural se disfrutan entre el 1º de mayo del año siguiente y 30 de abril del año posterior.

Vacaciones remuneradas en caso de terminación del contrato, cese o despido

Al cesar en el puesto de trabajo, el empleado que haya generado el derecho a vacaciones remuneradas, sin haberlas disfrutado antes de finalizar su contrato, tendrá derecho a la liquidación de la paga de vacaciones por el período de devengo no disfrutado. Esto significa que el empleador tendrá que liquidar las vacaciones correspondientes al anterior y al actual año de devengo que no hayan sido disfrutadas.

La paga de vacaciones, al terminar el contrato, equivale al 12,5% del salario total correspondiente a los años de devengo. En este cómputo del salario anual se deducen los días de vacaciones remuneradas disfrutados en el año natural y también el complemento de vacaciones abonado en el mismo año. El complemento de vacaciones es una compensación obligatoria para los trabajadores que no perciban el 12,5% de su salario durante el disfrute de sus vacaciones. Es por ello que todo empleador está obligado a pagar anualmente, en abril o mayo, el complemento de vacaciones a todos sus empleados que perciban el salario durante sus vacaciones. A efectos del cálculo del complemento de vacaciones del 1% sobre

el salario anual, se deducen las vacaciones remuneradas disfrutadas en el año natural y también el complemento de vacaciones abonado durante el mismo período.

Cada día de vacaciones remuneradas en el año natural se deduce con un 4,8% del salario total anual. La liquidación de las vacaciones por terminación del contrato o cese/despido se ingresará en el denominado Fondo de Vacaciones que será el responsable de pagar al trabajador las cuantías ingresadas en el momento del disfrute de sus próximas vacaciones.

La liquidación de las vacaciones cubrirá las vacaciones remuneradas que se disfruten durante el año siguiente. Si el trabajador obtiene otro empleo, las primeras vacaciones remuneradas en su próxima relación laboral corren a cargo de la liquidación de vacaciones del anterior empleador depositadas en el Fondo de Vacaciones.