

Alejandro Alonso Díaz

Abogado de RSM Spain.

(E&J)

Vacaciones de verano: 16 puntos clave que no hay que olvidar

El derecho al disfrute de las vacaciones anuales tiene su asiento en el art. 40.2 de la Constitución Española



(Foro: E&J)

Estamos en periodo estival, donde gran parte de la población activa hace uso y disfrute de su derecho al descanso vacacional más ansiado del año, las **vacaciones de verano**. Respecto a este acontecimiento, suelen surgir una serie de **dudas con respecto a su disfrute** y otros menesteres relacionados que, a continuación, pasamos a plantear y resolver.

En primer lugar, hay que mencionar que **el derecho al disfrute de las vacaciones anuales tiene su asiento en el art. 40.2 de la Constitución**

Española (CE), que garantiza el derecho a disfrutar de unas vacaciones periódicas retribuidas, estando también reconocido en el Convenio 132 de 24 de junio de 1970 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), según el cual “toda persona a quien se aplique el presente Convenio tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada”; viene concebido como un principio del **derecho social comunitario asociado a la garantía de seguridad y salud de los trabajadores** y frente al que no es admisible ningún tipo de excepción y atiende a la finalidad de procurar a todo trabajador el reposo necesario para que pueda recuperarse del desgaste físico y psicológico producido por su actividad laboral, proporcionando también al empleado un tiempo, más prolongado que el descanso diario y semanal, con el fin de posibilitarle un periodo lo suficientemente continuado para dedicarlo al esparcimiento.

En lo que se refiere a su tipificación y desarrollo, éstas **vienen definidas en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**. De igual modo, en los Convenios Colectivos y en los contratos es habitual que se haga mención a éstas, incluso mejorando sus condiciones en algunas situaciones.



Las vacaciones vienen definidas en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. (Foto: E&J)

En segundo lugar, habiendo analizado el marco legal que ampara el disfrute vacacional, procedemos ahora a exponer las dudas más recurrentes que suelen surgir cuando hablamos de las vacaciones:

1. ¿Cuántos días de vacaciones tiene el trabajador?

Las vacaciones deben tener una **duración mínima de 30 días naturales (22 días laborables)**, aunque puede ser ampliadas o mejoradas por medio del Convenio Colectivo o el contrato de trabajo. En caso de que no se trabaje el año completo, las vacaciones se calculan de forma proporcional al tiempo trabajado, por tanto, las vacaciones se van devengando mes a mes.

Si se fijan en días naturales, los sábados, domingos y festivos están incluidos en el cómputo. Pero si no se trabaja los fines de semanas el primer día de vacaciones será el primer día hábil siguiente.

2. ¿Y si tiene jornada reducida?

El número de días de vacaciones es el mismo que si se trabajara a tiempo completo, de lo contrario se estaría ante un trato discriminatorio.

3. Empleados/as en ERTE ¿cuántos días tienen de vacaciones?

Durante el período en que la persona se encuentra en ERTE **no se generan vacaciones**, por lo que ese tiempo ha de descontarse de las vacaciones anuales, salvo que la empresa y los representantes de los trabajadores pacten el disfrute íntegro de las mismas.

Si el ERTE es parcial o de reducción de jornada esto es, una parte de jornada trabaja y la otra no, los días de vacaciones no se ven afectados.

4. ¿Hacer huelga afecta al cómputo de los días de vacaciones?

El ejercicio de la huelga no supone la rebaja del tiempo vacacional o de los derechos conexos a él.

5. Período de disfrute de vacaciones. ¿Puede el trabajador elegir los días que desea disfrutar?

La empresa debe fijar el calendario de vacaciones. Dentro del período vacacional establecido por la empresa, el trabajador es libre de elegir los días que quiere disfrutar. Siempre que lo avise con antelación, el trabajador podrá solicitar libremente las que quiera y la empresa deberá dar contestación con una antelación mínima de dos meses.

Así, las fechas de disfrute de las vacaciones son **establecidas de mutuo acuerdo**.

Si el Convenio Colectivo o la empresa no establece un período de disfrute, este se ha de fijar de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Si la empresa durante años ha permitido a sus empleados elegir libremente el momento para disfrutar de sus vacaciones, esta libertad debe considerarse como un derecho adquirido, por lo que la empresa no lo puede cambiar unilateralmente (sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 7 de enero de 2020).

Si no se establece nada al respecto, las vacaciones pueden fraccionarse.

6. No se ha llegado a un acuerdo ¿Qué hacer?

Si no se llega a un acuerdo sobre las fechas de disfrute de las vacaciones, los trabajadores pueden formular, a título individual o colectivo, **reclamación ante la jurisdicción social**, mediante un procedimiento urgente.

7. ¿Puede sancionarse con pérdida de días de vacaciones?

La empresa **no puede imponer sanciones** que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador.

8. ¿Cuándo debe conocerse la fecha de las vacaciones?

La fecha de las vacaciones debe saberse con, al menos, **dos meses de antelación**, para posibilitar la planificación de éstas (artículo 38.2 del ET).

9. ¿Puede la empresa modificar las vacaciones ya fijadas?

Únicamente cuando el trabajador acepte voluntariamente.



La fecha de las vacaciones debe saberse con, al menos, dos meses de antelación. (Foto: E&J)

10. ¿Cuándo han de disfrutarse?

Las vacaciones deben disfrutarse dentro del año natural en que se han generado, salvo que el Convenio Colectivo establezca otra cosa o se llegue a un acuerdo con la empresa.

11. ¿Se pierden los días de vacaciones no disfrutados?

Sí. En principio, **si no se disfrutan en el año natural, las vacaciones caducan**, salvo que la causa de no poder disfrutarlas sea imputable a la empresa, el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal (IT) o disfrutando del permiso por nacimiento.

12. ¿Pueden pagarse los días de vacaciones en lugar de disfrutarlos?

Los períodos de descanso vacacional son irrenunciables e indisponibles para el trabajador, por lo que **no puede pactarse su sustitución por compensación económica alguna.**

Solo cabe el pago de las vacaciones no disfrutadas en caso de extinción de la relación. El trabajador tendrá derecho a percibir la cuantía equivalente a las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

13. Disfrute de vacaciones tras IT ¿Qué sucede si hay que solicitar la baja médica estando de vacaciones?

Si estando de vacaciones tiene que solicitar la baja médica, **los días que resten podrán disfrutarse cuando reciba el alta**, siempre que no hayan transcurrido 18 meses desde el final del año en que se hayan originado.

14. ¿Es posible despedir a un trabajador que está de vacaciones?

Sí. No hay diferencia alguna con el despido de un trabajador que se encuentre prestando servicios.

15. En caso de despido ¿pueden obligar a coger las vacaciones durante el preaviso?

No, ya que, como hemos dicho, las vacaciones deben fijarse por acuerdo entre empresa y trabajador.

16. ¿Pueden solicitar la incorporación antes del fin de las vacaciones?

La empresa puede solicitarlo, pero **no es obligación del trabajador** incorporarse a su puesto de trabajo hasta la fecha en la que finalicen sus vacaciones.