



VACACIONES ANUALES DE LOS TRABAJADORES

Las vacaciones constituyen un derecho fundamental del trabajador recogido tanto en la Constitución Española como en el Estatuto de los Trabajadores y es además uno de los momentos más esperados cada año por parte del empleado. Sin embargo a veces surgen conflictos entre empresa y trabajador acerca de su disfrute.

Es frecuente su **regulación en los Convenios Colectivos** de aplicación a cada empresa, existiendo una gran diversidad en la forma en que cada uno desarrolla el derecho a las vacaciones. Además empresa y trabajador pueden pactar la forma del disfrute de las vacaciones, siempre con respeto a la ley y al Convenio Colectivo de obligada aplicación.

Duración

Por regla general, se tiene derecho a disfrutar unas vacaciones anuales retribuidas de duración no inferior a 30 días naturales, por año completo de prestación de servicios (para el trabajador que no ha prestado servicios durante todo el año, las vacaciones deben tener una duración proporcional al tiempo de servicios prestados).

Esta duración mínima puede ser mejorada, bien por Convenio Colectivo bien por contrato de trabajo, pero en ningún caso se puede establecer una

duración inferior a 30 días naturales por año completo de prestación de servicios.

Es cada vez más frecuente que se fije la duración de las vacaciones en días laborables, lo que significa que para su disfrute no se tendrán en cuenta, a efectos del cómputo, los sábados, los domingos y los festivos.

Retribución

El salario que devengará el trabajador durante el periodo de vacaciones debe ser aquel que venga percibiendo de forma habitual antes del inicio del periodo de vacaciones, excepto los conceptos extrasalariales como por ejemplo, plus de transporte. El disfrute del periodo de vacaciones retribuidas no sólo es un derecho, también es una obligación indisponible del trabajador, estando prohibida la compensación económica a cambio de la renuncia a todo o parte de las vacaciones, por lo que será nulo todo pacto por el que el trabajador renuncie al disfrute de sus vacaciones a cambio de una compensación económica.

Fijación del periodo de disfrute

Para determinar las fechas exactas en las que los trabajadores disfrutarán de su periodo vacacional,



habrá que estar a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación, las cláusulas del contrato de trabajo, o en su caso, al acuerdo entre la empresa y los trabajadores, o en su defecto, los representantes de éstos.

El acuerdo debe alcanzarse en un plano de igualdad, no siendo posible la imposición por ninguna de las partes de un periodo de disfrute de las vacaciones, salvo por necesidades de producción, o por la propia actividad de la empresa, y estando en todo caso, a criterios objetivos y de buena fe, además de a lo establecido en los Convenios Colectivos de aplicación, en relación con la planificación anual de las vacaciones.

En cuanto al momento del disfrute, **la ley no determina si el periodo vacacional debe ser disfrutado de forma ininterrumpida, o si es posible fraccionarlo en varias partes.** Habrá que estar a lo dispuesto en los Convenios Colectivos, o en su defecto al acuerdo mutuo de las partes.

Es principio jurisprudencial que las vacaciones tienen que disfrutarse dentro del año natural de su devengo, debido a que el derecho a dicho disfrute prescribe cuando concluye el año natural al que corresponden, y no podrán compensarse económicamente si el trabajador no las ha podido disfrutar (salvo en los supuestos de terminación del contrato, baja médica, o salvo en las situaciones de maternidad o de paternidad).

Sin embargo, sí es lícito el pacto entre las partes por el que las vacaciones no disfrutadas durante el año al que correspondan se puedan disfrutar en unas fechas específicas del año siguiente.

El documento en el que se plasma el acuerdo al que han llegado la empresa y los trabajadores, es el “calendario de vacaciones”, el cual, se ha de fijar en cada empresa, al menos con **dos meses de antelación** a la fecha de comienzo de su disfrute.

Festivos

El periodo de vacaciones anuales en días naturales comprende tanto los días festivos como los laborales.

Si el primer día de vacaciones coincide con el descanso semanal, por ejemplo en domingo, éste no debe computarse porque tal día es de descanso ya ganado por el trabajador por la actividad desarrollada durante la semana precedente.

Situaciones de baja médica

Tras la reciente publicación de la reforma laboral (Real Decreto-Ley 3/2012) que entró en vigor el 12 febrero de 2012, se ha modificado el Art. 38 del Estatutos de los Trabajadores (E.T) recogiendo la jurisprudencia reciente en cuanto a las situaciones de baja médica, que impiden total o parcialmente al trabajador el disfrute de las vacaciones en el periodo previamente establecido:



Anterior a las vacaciones

En los supuestos en los que el trabajador esté de baja por incapacidad temporal, ya sea por contingencia común o contingencia profesional, que imposibilite total o parcialmente, **el disfrute de las vacaciones durante el período previamente establecido para el disfrute de éstas, no se computará dicho periodo como vacacional**, quedando en suspenso el derecho a las vacaciones, pero conservando el derecho del trabajador a disfrutarlas cuando finalice su situación de baja médica, siempre y cuando no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han generado dichas vacaciones.

Durante las vacaciones:

Este caso es similar al supuesto anterior, con la diferencia de que el trabajador queda imposibilitado como consecuencia de su situación de baja médica, para disfrutar las vacaciones, una vez iniciadas las mismas. Igualmente, establece el Art. 38 del E.T. que se aplaza el disfrute de las vacaciones pendientes a partir del momento en el que finalice su situación de baja médica.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar el tiempo de vacaciones cuando finalice su situación de incapacidad, teniendo en cuenta que no hayan transcurrido dieciocho meses a partir del final del año en que se han generado dichas vacaciones,

perdiendo el derecho en el caso de haber transcurrido dicho período.

¿Cómo se acredita la situación de baja médica?

Sin embargo la redacción del Art. 38 del E.T. genera dudas en su aplicación, en aquellos supuestos en los que al tiempo de producirse la baja médica, el trabajador no se encuentre dentro del territorio español, puesto que para obtener la situación de baja por incapacidad temporal, es necesario que sea emitida por un facultativo del sistema de sanidad español, o por aquellos centros o entidades autorizadas expresamente por la normativa española, como por ejemplo las mutuas de accidentes de trabajo.

Por ello, entendemos que la novedad introducida en el Artículo 38 del E.T. no será de aplicación para aquellos trabajadores que se encuentren de vacaciones fuera del territorio nacional, y que durante el disfrute de las mismas incurran en situación de incapacidad temporal. Por lo tanto, en estas circunstancias no quedarán suspendidas las vacaciones y se seguirán considerando como periodo de disfrute de las mismas los días en situación de incapacidad temporal.

Al ser ésta una novedad legislativa de gran importancia práctica, habrá que estar a los criterios de la jurisprudencia que se generen en los próximos años sobre esta cuestión.



Vacaciones de trabajadores en situación de maternidad y paternidad

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural, paternidad o suspensión del contrato de trabajo prevista en el Artículo 48.4 y 48 bis del E. T., **verán suspendido el disfrute de las vacaciones, teniendo el trabajador derecho a disfrutarlas una vez finalizada la incapacidad temporal o a la finalización del permiso que le corresponda al trabajador** (por ejemplo paternidad), así como al finalizar el periodo de suspensión del contrato de trabajo, aunque haya terminado el año natural al que corresponden las vacaciones suspendidas.

Resolución de conflictos

Si no fuera posible llegar a un acuerdo entre las partes, sobre el momento concreto en el que deben disfrutarse las vacaciones, o si una vez fijadas en el calendario laboral, cualquiera de las partes incumpliera dicho acuerdo, habría que acudir a la jurisdicción social para resolver estas diferencias.

La Ley de Jurisdicción Social, ha establecido un procedimiento sumario donde no es necesaria la conciliación previa para determinar la fecha en la que los trabajadores disfrutarán de su periodo estival:

a) Cuando la fecha esté precisada en convenio colectivo, o por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, o hubiera sido

fijada unilateralmente por aquél, el trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de aquel en que tuviera conocimiento de dicha fecha, para presentar la demanda en el Juzgado de lo Social.

b) Cuando no estuviera señalada la fecha de disfrute de las vacaciones, la demanda deberá presentarse, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute pretendida por el trabajador.

La celebración del juicio oral habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia deberá ser dictada en el plazo de tres días, y no podrá ser objeto de recurso.

Infracciones y sanciones administrativas

Si el empresario se salta las normas y los límites legales o pactados sobre las vacaciones, se considera una infracción grave en el orden laboral. Esta conducta sería sancionable con multa que según el grado iría desde 626 euros a 6.250 euros.

Condiciones más beneficiosas

Los acuerdos logrados entre las partes para fijar el periodo de disfrute de las vacaciones no se considera condición más beneficiosa, por lo que no son extensibles a los años sucesivos.

Tampoco existe precepto legal que conceda preferencia de elección a los trabajadores con hijos en edad escolar, salvo que lo disponga el Convenio Colectivo de aplicación.