

## VACACIONES ANUALES Y CONSULTAS MAS FRECUENTES

Apreciado/a asociado/a:

Se han recibido en nuestra sede numerosas consultas relacionadas con las vacaciones anuales. Por tal motivo y para que estén debidamente informados, hemos seleccionado las más frecuentes y que consideramos de mayor interés, dando respuesta a las mismas.

### Vacaciones Anuales

#### Art. 38 del Estatuto de los Trabajadores

**El Art. 38.1 del (ET)** establece que:

- 1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a 30 días naturales.*
- 2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.*
- 3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.*

*Quando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.*

## CONSULTAS

### ¿Cuál es la duración mínima de las vacaciones?

Según lo establecido en el art. 38 del E.T. la duración de las vacaciones es de **30 días naturales por cada año completo de prestación de servicios**. Por acuerdo individual o colectivo, se puede aumentar el período de disfrute, pudiéndose establecer por días laborables, incluyéndose en este caso como período de disfrute los fines de semana y festivos. **El Convenio Colectivo para el Comercio de les Illes balears, en su art. 36 establece el período vacacional en 31 días naturales.**

Cuando el trabajador no haya prestado sus servicios durante todo el año, las vacaciones serán proporcionales al tiempo de prestación de sus servicios.

### ¿Cuándo deben disfrutarse?

Las vacaciones tienen que disfrutarse dentro del año natural de su devengo y **no podrán compensarse económicamente** si el trabajador no las ha podido disfrutar, **salvo en los supuestos de finalización de contrato**. Según diversas sentencias las vacaciones no disfrutadas durante el año, no podrán acumularse a las del año siguiente, salvo pacto entre las partes. El derecho a su disfrute caduca cuando finalice el año natural, no pudiéndose exigir ni su disfrute ni su compensación económica (TSJ 28-07-08).

### ¿Cómo afecta la baja por incapacidad temporal al devengo de las vacaciones?

La regla general referida a vacaciones establece el principio de que los períodos de incapacidad temporal tienen la consideración de trabajo efectivo, no mermando la situación de baja el devengo del período de vacaciones correspondientes.

Para que el trabajador que se encuentra de baja por incapacidad temporal pueda disfrutar del derecho a las vacaciones, es necesario que se reincorpore a su puesto antes de que finalice el año natural, en caso contrario, perdería las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

No obstante algunos Convenios Colectivos establecen que, con motivo de una situación de baja médica surgida durante el período de vacaciones, éstas quedan interrumpidas durante el periodo de baja médica, pudiendo solicitar el trabajador su disfrute en un período posterior.

### ¿Qué ocurre en una situación de baja por maternidad durante las vacaciones?

Esta es una situación en la que es muy importante su regulación en los convenios colectivos. Recientemente se ha pronunciado el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Sentencia 18-03-2004) estableciendo el derecho de una trabajadora a disfrutar sus vacaciones anuales en un período distinto de su maternidad y el fijado con carácter general por convenio colectivo para las vacaciones anuales de toda la plantilla.

El Convenio Colectivo para el Comercio para las Illes Balears así lo regula en su art.36 que dice así: "Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

### **¿Tienen prioridad los trabajadores con hijos en edad escolar para la elección de fechas de disfrute de sus vacaciones?**

Nuestra legislación no establece preferencia alguna a trabajadores con cargas familiares para que puedan elegir el periodo vacacional, respecto de otros que no las tengan. Sin embargo, en algunos convenios colectivos se establece que los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

### **¿Cómo se determinan los períodos de vacaciones de una empresa?**

El período de vacaciones debe fijarse de conformidad entre el empresario y los trabajadores, o en su caso, los representantes de éstos y no cabe su determinación unilateral alegando imposibilidad de acuerdo, o reiteración de años anteriores. El rechazo de la propuesta empresarial de vacaciones por parte del trabajador, sin reclamarla judicialmente y disfrutar un periodo vacacional distinto al establecido por el empresario, ocasionará que pueda ser despedido disciplinariamente, por ser su actitud considerada como desobediencia grave y culpable (STS de 26 de febrero de 1987).

### **¿Qué ocurre en caso de desacuerdo entre empresa y trabajadores con respecto a las fechas de disfrute de las vacaciones?**

Para determinar la fecha de disfrute de las vacaciones se ha establecido de forma expresa un procedimiento especial y sumario, sin necesidad de conciliación previa, ante la jurisdicción social, contra cuya sentencia no cabe recurso.

En el caso de que la fecha de disfrute de las vacaciones estuviera fijada con anterioridad, el trabajador tiene un plazo de 20 días para presentar la demanda, en caso contrario, es decir, cuando no hay fecha señalada, el plazo para presentar la demanda es indeterminado.

Como siempre, ya sabe que de precisar de alguna aclaración o ampliación de la presente, quedan a su disposición nuestros servicios de asesoramiento.

Reciba un cordial saludo,

