

**RESUMEN: RESPUESTAS A LAS 19 PREGUNTAS FUNDAMENTALES EN
TORNO AL RÉGIMEN DE LAS VACACIONES PERIÓDICAS
RETRIBUIDAS**

(Por Pedro Tuset del Pino, Magistrado-Juez de lo Social)

SOLUCIONES AL RÉGIMEN DE VACACIONES RETRIBUIDAS

I. MARCO NORMATIVO DE DERECHO MÍNIMO:

- ✚ **Constitución Española** (CE), art. 40.2: “**los poderes públicos (...) garantizarán el descanso necesario , mediante (...) las vacaciones periódicas retribuidas**”
- ✚ **Directiva 93/104/CE**, apartado 8: “**Todo trabajador de la Comunidad Europea tiene derecho al descanso semanal y a unas vacaciones anuales pagadas, cuya duración, en uno y otro caso, deberá armonizarse por la vía del progreso, de conformidad con las prácticas nacionales**”. Su relevancia ha llevado al TJCE a afirmar que se considere como un principio del Derecho Social comunitario d especial importancia.
- ✚ **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo** (OIT) números 101 y 132, relativos a las vacaciones anuales pagadas, en su art. 10: la “**época en que se tomarán las vacaciones se determinará por el empleador, previa consulta con la persona empleada interesada o con sus representantes, teniendo en cuenta “las exigencias del trabajo y las oportunidades de descanso y distracción de que pueda disponer la persona empleada”**”.
- ✚ **Estatuto de los Trabajadores** (ET), art. 38: se fija un período mínimo anual de 30 días naturales, se fijará su

disfrute por acuerdo entre empresario y trabajador de conformidad con los convenios colectivos, se prevé en caso de desacuerdo un procedimiento jurisdiccional sumario y preferente, se ha de publicar en cada empresa el calendario de vacaciones debiendo el trabajador conocer las fechas que le corresponden dos meses al menos antes del comienzo del disfrute.

- ✚ **Ley de Procedimiento Laboral** (LPL), arts. 125 y 126: para la fijación individual o plural de la fecha del disfrute de las vacaciones, caracterizada por su tramitación urgente y preferente, sin que quepa, frente a la sentencia que se dicte, recurso alguno.

II. RESPUESTAS EN TORNO A LAS VACACIONES:

PREGUNTA	RESPUESTA
<i>1. ¿Cómo se acuerdan?</i>	Se expondrá el calendario de vacaciones en lugar visible; el trabajador debe saber al menos con dos meses de antelación el período para su disfrute. El período vacacional se contempla en el convenio colectivo del sector, no obstante no podrá ser inferior a treinta días naturales. Se acordará de mutuo acuerdo las fechas del disfrute, respetando el contenido de los convenios respecto a la planificación anual de las mismas.
<i>2. ¿Caduca el derecho a las vacaciones?</i>	Con carácter general se disfrutarán dentro del año que correspondan, es decir antes del 31 de diciembre

de cada año, salvo la coincidencia temporal entre la situación de baja médica por embarazo, parto, lactancia natural o período de suspensión del contrato de trabajo art. 48.4 del ET (parto prematuro, adopción y acogimiento, discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido) Hay que añadir que a partir de la Sentencia del TSJCE, de 20 de enero de 2009, se trata una excepción más, siendo la situación de IT que impida que el trabajador pueda disfrutar adecuadamente de las finalidades atribuidas a las vacaciones, es decir que se encuentre en condiciones físicas y mentales de hacer uso de este derecho.

3. *¿Cuál es su duración mínima?* 30 días naturales, o la parte proporcional si la incorporación ha sido durante el curso natural del año, salvo que por acuerdo o convenio colectivo se mejore.

4. *¿El disfrute anual de las vacaciones en unas mismas fechas genera una condición más beneficiosa?* No. Según sostiene la jurisprudencia (STSJ de Murcia Núm. 941/2005), no la genera, en tanto que el acuerdo es de carácter anual.

5. *¿Qué sucede cuando no existe* Serán fijadas por los Juzgados de lo

acuerdo en la fijación del período vacacional?

Social, mediante proceso especial, urgente y preferente, sin que quepa ningún recurso contra la sentencia dictada. Los Tribunales han otorgado la facultad de si los periodos de mayor productividad se excluyen de los vacacionales a la negociación colectiva, en todo caso los servicios han de quedar siempre debidamente cubiertos (STS 12 de marzo de 2001).

6. *¿Pueden sustituirse las vacaciones por compensación económica?*

No. Son nulos los pactos, individuales o colectivos a tal efecto. La única excepción es en el momento de finiquitar la relación laboral, en el caso de que no las hubiera disfrutado. Dicha compensación no es de carácter indemnizatorio, por lo tanto habrá que cotizar por ella a la seguridad social, incluida en la base de cotización para el desempleo.

7. *¿En caso de sancionar a un trabajador, es posible reducirle por tal motivo sus días de vacaciones?*

No.

8. *¿Qué ocurre cuando se extingue el contrato de trabajo*

Se abona la parte proporcional, se cotiza por ello, aún cuando alcancen el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral. Si genera derecho a desempleo, el

nacimiento de esta prestación (si solicita en los 15 días hábiles) comenzará al día siguiente de la finalización del período vacacional que le hubiera correspondido. Se le considera, por tanto, situación asimilada al alta.

9. *¿Qué períodos de tiempo incluye?*

Jornadas de trabajo real y efectivamente prestadas, más las situaciones ajenas a la voluntad del trabajador ligadas al propio trabajo (IT, huelga, , prejubilación del trabajador, entre otras)

10. *¿Cómo se computa el tiempo de disfrute de las vacaciones?*

El Convenio 132 de la OIT establece para el cómputo el año civil (si p.e. comenzó en mayo le corresponderá disfrutar de las 5/12 partes), sin embargo en determinados casos la jurisprudencia establece la fecha en que se disfrutó la última vacación. En todo caso habrá que estar a los acuerdos de empresa a la costumbre o lo establecido en convenio.

11. *¿Existe alguna particularidad cuando se trata de contratos temporales?*

Se aplica en este caso el criterio de la proporcionalidad, inclusive los trabajadores fijos-discontinuos de temporada cierta (trabajadores a tiempo parcial).

12. *¿Qué sucede cuando, antes del inicio de las vacaciones, o durante su transcurso, el*

Según la interpretación del TSJCE, **SI**. Cuando coincida con una situación impeditiva, no se puede

trabajador causa baja médica por incapacidad temporal?

impedir su disfrute posterior o compensación económica en caso de finalizar la relación laboral (en función de la retribución ordinaria del trabajador). Tendrá derecho a las mismas, aunque la baja por enfermedad sea durante la totalidad o parte del periodo de devengo de las vacaciones, aún habiéndose pactado un acuerdo entre empresario y trabajador sobre la fecha concreta de disfrute.

Por otro lado, según nuestro **TS** (Sentencia de 21-03-2006), si la situación de IT se produce dentro del período de disfrute vacacional, ambas serán compatibles, por lo tanto **NO** habrá disfrute posterior, en tanto que es un riesgo que ha de asumir el trabajador.

13. ¿Puede un trabajador que está disfrutando de sus vacaciones trabajar mientras tanto para otra empresa sin incurrir por ello en sanción alguna?

SI, el trabajador podrá utilizar su tiempo vacacional de la forma que estime más conveniente, en caso contrario se atentaría contra su vida privada.

14. ¿En caso de desacuerdo sobre las fechas de disfrute de las vacaciones, ¿puede el trabajador elegir las que más le convengan y ausentarse de

NO, en principio se está a lo marcado en convenio. En caso de que no exista regulación al respecto, serán pactadas entre empresario y trabajador, y si no hay acuerdo es

su puesto de trabajo?

precisa la intervención del juez. Si el trabajador las toma por su cuenta y se ausenta por decisión unilateral del puesto de trabajo, es causa de despido (STS 1 de octubre de 197 y TJS de Murcia de 16 de abril de 1990).

15. ¿El permiso por maternidad impide disfrutar de las vacaciones en período distinto de aquel en que se acordó?

NO, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta, aún habiendo finalizado el año natural a que correspondan.

16. ¿Cómo se computan las vacaciones en los supuestos de reingreso tras período de excedencia voluntaria?

Con carácter general, respecto al disfrute de las vacaciones se aplica el criterio de proporcionalidad en función de los días efectivamente trabajados, por lo tanto si está en excedencia voluntaria, el derecho a las vacaciones retribuidas comenzará a partir de la fecha efectiva de su ingreso. En el caso de denegársele su petición de reingreso, se procederá al despido, planteándose si la fecha para el cómputo es la del ejercicio de la demanda o la de reincorporación efectiva al puesto, siendo esta última la opción correcta, en tanto la sentencia establezca la condena a la empresa del reintegro del trabajador.

17. ¿Cómo se retribuyen las

Conceptos salariales, que deben ser

vacaciones?

pagados por el empresario antes de su disfrute, a menos que se haya pactado de otra forma.

18. *¿Puede el trabajador pedir anticipos económicos a cuenta de las vacaciones?*

Si, sobre el trabajo ya realizado.

19. *¿El ejercicio del derecho a la huelga incide en la duración de las vacaciones?*

No. Lleva a la pérdida de los salarios, de los días festivos que coincidan, de la parte proporcional de las pagas extras y del descanso semanal, pero no se extiende a otros días festivos ni a las vacaciones anuales.

Departamento de Asesoría Jurídica y Relaciones Laborales

26 de abril de 2010