



APUNTES SOBRE LAS VACACIONES DE VERANO DE LOS TRABAJADORES ¿QUÉ DEBE SABER?

La Ley obliga a que el trabajador conozca las fechas de disfrute de vacaciones con dos meses de antelación, con el fin de que pueda planificarlas convenientemente. Si ya han pasado más de 20 días hábiles desde que se le notificó el calendario de vacaciones, el trabajador ya no tiene derecho a modificar las fechas de disfrute.

Uno de los derechos más importantes que tienen los trabajadores son las vacaciones, y aparecen regulados en el Estatuto de los Trabajadores. Por este motivo es muy importante conocer cómo se regulan las vacaciones y algunas aplicaciones prácticas.

¿Cuánto duran?

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 treinta días naturales. Es decir, 2,5 días por mes trabajado, en las que se incluyen los domingos y festivos. Además de poder disfrutarse desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, cabe la posibilidad de dividirse en partes, siempre y cuando una de ellas dure más de dos semanas.

¿Pueden pagarse las vacaciones en vez de disfrutarlas?

Como regla general no. Debe saberse que esta duración no puede ser sustituida de forma económica, ni acumularse. No ocurre lo mismo en el caso de extinción del contrato; pues en esa situación, si el empleado no ha podido disfrutar de sus vacaciones, sí que tiene derecho a una compensación económica equivalente al periodo que le correspondería.

En el caso de contratos por Empresas de Trabajo Temporal (ETT) de duración inferior a un año, al finalizar la relación laboral se suelen pagar las vacaciones si no se han disfrutado.

¿Y en el caso de contrato a tiempo parcial?

Se tiene derecho a las mismas vacaciones que los trabajadores que hacen la jornada completa. La diferencia es que el trabajador a tiempo parcial recibirá durante las vacaciones el salario correspondiente a esta jornada parcial, inferior al salario del trabajador a tiempo completo.



¿Cómo se fijan?

El período o períodos de su disfrute se fijarán 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.

Atención. Las vacaciones se tienen que disfrutar, salvo que el Convenio Colectivo diga lo contrario, dentro del año en el que se generen, y se pierden si no se han disfrutado.

Calendario de vacaciones: se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan 2 meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Salvo que el Convenio Colectivo establezca un plazo superior.

Es conveniente que se otorguen las vacaciones por escrito, para evitar problemas y que la empresa pueda proceder a un despido disciplinario por abandono del puesto de trabajo y que no se tenga prueba alguna de que se está disfrutando del periodo de vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, se debe acudir a los tribunales competentes que fijarán la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible.

Si ya han pasado más de 20 días hábiles desde que se le notificó el calendario de vacaciones, el trabajador ya no tiene derecho a modificar las fechas de disfrute.

Si usted no notificó individualmente los períodos de disfrute (no está obligado a hacerlo), el plazo de 20 días se computará desde que el calendario de vacaciones fue publicado en el tablón de anuncios del centro de trabajo en el que el trabajador presta sus servicios.

Vacaciones durante una incapacidad laboral o período de baja médica

Cuando la planificación anual de las vacaciones coincida con una incapacidad laboral, bien por maternidad, embarazo o la suspensión del contrato por diversas causas, se tiene derecho a disfrutar de las vacaciones en un periodo distinto, aunque haya terminado el año natural.

No obstante, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad (alta) y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las horas de trabajo efectivo serán las de la jornada anual teórica (según convenio) menos las horas equivalentes a las vacaciones arrastrada.

¿Y en caso de paro o desempleo?

Cuando un trabajador es despedido, y no ha disfrutado de todas las vacaciones, la empresa procederá a pagarles las vacaciones no disfrutadas, y a cotizar por esos días. Por lo que al finalizar el contrato, si tienen días de vacaciones pendientes de disfrutar, se continuará de alta y cotizando esos días.

Por este hecho, el plazo de 15 días para pedir la prestación o el subsidio por desempleo empieza a contar en el momento en el que se agoten esas vacaciones no disfrutadas.

Una vez que se está en el paro, inscrito como demandante de empleo y recibiendo la prestación o el subsidio, no se tiene un derecho como los trabajadores a las vacaciones pagadas.

¿Pueden caducar?

Sí. En el caso de que alguno de los trabajadores no disfrute de todos los días de vacaciones por otros motivos (por ejemplo, porque le quedaban un par de días y pensó que los podría traspasar al año siguiente), ahora no podrá exigir su disfrute.

En general, las vacaciones se deben disfrutar dentro del año natural en el que se devengan, por lo que el derecho a su disfrute **caduca a 31 de diciembre de cada año**. Por tanto, salvo que pacten lo contrario, el trabajador habrá perdido el derecho a disfrutar los días pendientes, y el empresario tampoco deberá compensarle económicamente por esos días no disfrutados.

Retribución

La normativa laboral estipula que las vacaciones anuales han de ser pagadas y su duración coincide con el salario habitual del trabajador, siempre que trabaje a tiempo completo.

Las vacaciones tienen que ser pagadas igual que el resto de meses, excepto si hay conceptos inherentes a ocupar el puesto de trabajo. Por ejemplo, *el plus de transporte*, que se paga para compensar los gastos que el trabajador tiene por ir al trabajo, pero si un mes no va a trabajar por estar de vacaciones, no se le pagará ese plus.



En aquellos *contratos de duración determinada*, tanto la cuantía como la duración serán proporcionales al periodo trabajado. No ocurre igual con los de *tiempo parcial*, como ya hemos mencionado antes. En este tipo de contrato, tendrá derecho al igual que el resto de un mínimo de 30 días naturales, pero la cuantía ha de ser proporcional a las horas trabajadas.

Si el sueldo de sus empleados está formado por una parte fija y una variable, deberá incluir en la nómina de las vacaciones un promedio de los conceptos variables que les haya estado abonando.

FOGASA

En caso de insolvencia de la empresa, al ser un concepto salarial, el FOGASA paga las vacaciones que se deberían haber pagado y que se adeudan, pero siempre con los límites que este organismo tiene.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

Junio 2016
Dpto. Laboral

GABINET ASSESSOR EMPRESARIAL, S.L.