



eNewsletter Laboral

JUNIO 2020

EFFECTOS DE UN ERTE EN LAS VACACIONES

El **derecho a las vacaciones** está regulado en el Estatuto de los Trabajadores (E.T) y en los Convenios Colectivos. En ningún caso su **duración** podrá ser inferior a treinta días naturales. El trabajador que haya iniciado la prestación de servicios durante el transcurso del año tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional del periodo de vacaciones. El periodo de disfrute de vacaciones no podrá ser sustituido por compensación económica. Sólo en caso de que el trabajador cese en la prestación de servicios antes de la realización del reglamentario descanso vacacional, se autoriza que la Empresa efectúe el correspondiente abono de la parte proporcional que, en su caso, pueda corresponder al trabajador. Respecto a la **cuantía**, dado que el E.T. no indica cuál debe ser la cuantía o qué conceptos deben integrar la retribución del periodo vacacional, hay que estar a lo previsto en el convenio colectivo aplicable a la Empresa, en ausencia o silencio de éste sobre la materia, durante el periodo de vacaciones los trabajadores percibirán la retribución normal o media que venían percibiendo, incluidos todos los conceptos salariales, con la sola excepción de los de carácter extraordinario que compensen actividades también extraordinarias (las horas extraordinarias y las cantidades percibidas de naturaleza extrasalarial), también deberá incluirse en la retribución de las vacaciones, la parte proporcional de pagas extraordinarias cuando éstas sean abonadas por prorrateo con cada mensualidad. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible.

PREGUNTAS FRECUENTES

¿SE DEVENGAN VACACIONES COBRANDO UNA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO?

Como norma general, durante el periodo en el que está percibiendo prestaciones por desempleo como consecuencia de la aplicación de un ERTE de suspensión de contratos el trabajador no está en activo y, por tanto, **no devengará días de vacaciones**. Aunque, si el ERTE es de reducción temporal de la jornada, sí que devengará vacaciones.

¿CUÁNDO SE PODRÁN DISFRUTAR LAS VACACIONES DEVENGADAS CON ANTERIORIDAD Y/O POSTERIORIDAD A LA APLICACIÓN DEL ERTE?

Tal y como establece la normativa laboral, el periodo de vacaciones anuales retribuidas deberá disfrutarse dentro del año natural de su devengo, por lo tanto, en principio las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de las vacaciones devengadas con anterioridad y/o posterioridad a la aplicación del ERTE **antes de finalizar el año** de su devengo, siempre fijando su disfrute de común acuerdo con la empresa.

¿Y SI LAS VACACIONES YA ESTABAN FIJADAS DE MUTUO ACUERDO Y SU DISFRUTE COINCIDE CON LA APLICACIÓN DEL ERTE?

Si la medida del ERTE es de reducción de jornada se podrán disfrutar según el calendario pactado, pero teniendo en cuenta que su retribución se verá reducida en aquella parte de las vacaciones que hayan sido devengadas durante la aplicabilidad del ERTE. En cambio, si el ERTE consiste en suspensión de contrato, **queda sin efecto el pacto** por el cual se había fijado las vacaciones en un determinado periodo, pudiendo ser disfrutadas tras la finalización del ERTE.

No obstante, cabe la posibilidad de que la empresa comunique al SEPE la inaplicación del ERTE durante el periodo pactado como de vacaciones quedando afectado de nuevo el trabajador al finalizar sus vacaciones

¿Y SI COINCIDEN LAS VACACIONES CON PERIODOS DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR CAUSA NO RELACIONADA CON EL ERTE?

Cuando la causa de la suspensión del contrato sea como consecuencia de Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o se trate de una suspensión del contrato de las previstas en los apartados 4, 5 y 7 del art. 48 del E.T (parto, adopción, paternidad, etc.), los trabajadores tienen derecho a disfrutar sus vacaciones en fecha distinta a la de la IT o al finalizar la suspensión, **aunque haya terminado el año natural** al que correspondan. En cambio, cuando el periodo de vacaciones no pueda ser disfrutado total o parcialmente por encontrarse el trabajador en situación de IT por otras contingencias (enfermedad o accidente), en tales casos tendrá derecho a solicitar el disfrute de las mismas a partir de la fecha de la alta médica, siempre y cuando **no hayan transcurrido más de 18 meses desde la finalización del año** en que se originaron las vacaciones.

¿HACER TELETRABAJO AFECTA A LAS VACACIONES?

Durante el tiempo de prestación de servicios con esta modalidad los trabajadores mantendrán los **mismos derechos** que si estuvieran prestando los servicios en el centro de trabajo, por lo tanto, se les mantienen los derechos respecto a las vacaciones.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento