



eNewsletter Laboral

Julio 2017

VACACIONES

Duración

Será la pactada en Convenio Colectivo o en contrato individual. En ningún caso 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. Pueden plantearse dudas sobre la duración de las vacaciones cuando, durante el año, hayan tenido lugar periodos de suspensión de la relación laboral, debidos a:

- ✓ **mutuo acuerdo:** Salvo que exista un pacto expreso al respecto, no se produce devengo de vacaciones.
- ✓ **incapacidad temporal** (enfermedad, accidente, maternidad): La jurisprudencia es unánime en que, por aplicación del artículo 5.4 del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), las ausencias por tales motivos deben computarse como tiempo de prestación de servicios a efectos de la duración de las vacaciones.
- ✓ **ejercicio del derecho de huelga:** la jurisprudencia declara que el tiempo de huelga legal no reduce las vacaciones ni los devengos que correspondan a las mismas.
- ✓ **expediente de regulación de empleo:** la doctrina jurisprudencial fue dubitativa, pero se ha consolidado la posición que considera que, a los efectos de duración del periodo de vacaciones, no debían considerarse los periodos de inactividad como consecuencia de expedientes de suspensión de contratos.
- ✓ **ausencias injustificadas:** no generan derecho a vacaciones cuando la inactividad laboral se deba exclusivamente a la libre voluntad del trabajador.
- ✓ **sanciones disciplinarias:** no se devenga derecho a vacaciones, salvo que la jurisdicción social las revoque total o parcialmente.
- ✓ **excedencia:** no devenga derecho a vacaciones, con independencia de que se trate de una excedencia voluntaria o forzosa.

Periodo de disfrute

Será fijado de común acuerdo entre Empresa y trabajadores, pudiéndose pactar la división del periodo de disfrute. A falta de acuerdo, se **estará a lo dispuesto en los Convenios Colectivos** sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo entre Empresa y trabajadores en cuanto al periodo de disfrute de vacaciones, éste será fijado por la jurisdicción social. El calendario de vacaciones deberá ser dado a conocer a los trabajadores con **dos meses** de antelación, al menos, a la fecha de inicio de las mismas. (artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores -E.T.-).

Compensación en metálico

Como norma general, el periodo de disfrute de vacaciones no podrá ser sustituido por compensación económica. Sólo en caso que el trabajador **cese en la prestación de servicios** antes de la realización del reglamentario descanso vacacional, se admite que la Empresa efectúe el correspondiente abono de la parte proporcional que, en su caso, pueda corresponder al trabajador.

Cuantía de la retribución

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, por aplicación del Convenio nº 132 O.I.T. 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. La jurisprudencia ha dejado sentado que las vacaciones deben retribuirse en **igual cuantía que si se tratara de días laborales**-, es decir con inclusión del valor promedio de todos los pluses y complementos que se vengán percibiendo. También deberá incluirse en la retribución de las vacaciones, la parte proporcional de **pagas extraordinarias** cuando éstas sean abonadas por prorrateo con cada mensualidad.

Coincidencia con periodos Incapacidad Temporal (IT) o de suspensión del contrato

Cuando la IT sea consecuencia de **embarazo, parto, lactancia natural o por una suspensión del contrato** prevista en el art. 48.4 y 48 bis del E.T., la trabajadora tiene 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 período 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 del alta médica, siempre y cuando **no hayan transcurrido más de 18 meses** desde la finalización del año en que se originaron las vacaciones.

Coincidencia con días festivos o de permiso reglamentario

El ET establece, en su artículo 38, como duración mínima del periodo de descanso vacacional el de **treinta días naturales**. Por tanto, en el sistema de cómputo establecido para las vacaciones –días naturales- la superposición de uno o más días de descanso establecidos o generados por motivos diferentes, no dan lugar –en principio- a su acumulación o desplazamiento a fechas distintas. En esta materia la jurisprudencia es muy diversa y obedece a una amplia casuística.

Aspectos disciplinarios

La jurisprudencia ha considerado como causa justificativa de despido el disfrute por parte del trabajador de vacaciones sin autorización de la empresa. La prolongación de las vacaciones sin autorización de la empresa puede constituir dimisión del trabajador o ausencia injustificada del puesto de trabajo. En ningún caso se pueden imponer al trabajador sanciones consistentes en una reducción de las vacaciones (artículo 58.3 del E.T.).

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