

## **VACACIONES - PREGUNTAS FRECUENTES**

**P.** *Duración mínima de las vacaciones y periodo de prestación de servicios*

**R.** Según lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores la duración de las vacaciones es de 30 días naturales por año completo de prestación de servicios. Mediante Convenio Colectivo o contrato de trabajo, se puede aumentar el periodo vacacional, incluso establecer su disfrute mediante el cómputo de días laborables, siempre que dicho sistema de cómputo equivalga, como mínimo, a 30 días naturales.

Existe un principio de proporcionalidad, según el cual cuando el trabajador no ha prestado servicios durante todo el año, las vacaciones deben tener una duración proporcional al tiempo de servicios prestados.

A efectos prácticos, conviene recordar que en los procesos de despido, cuya improcedencia es declarada por la jurisdicción social con posterioridad a la fecha efectiva del despido, el trabajador tendrá derecho únicamente a percibir los salarios de tramitación, no computándose a efectos del devengo de vacaciones el periodo de tiempo transcurrido hasta la declaración judicial de la improcedencia del despido.

**P.** *¿Cómo se computan los días de vacaciones?*

**R.** Para establecer el cómputo de los días de vacaciones naturales disfrutados por los trabajadores, salvo pacto en contrario, se cuentan los domingos y festivos.

En el supuesto que el trabajador decida comenzar a disfrutar su periodo vacacional en domingo, este no se computa como día de vacaciones, debido a que se trata del descanso devengado por el trabajador durante la semana. **P.** *¿Cuándo deben disfrutarse las vacaciones en una empresa?*

**R.** 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 terminación del contrato).

Jurisprudencia: las vacaciones no disfrutadas durante el año, no pueden acumularse a las

del año siguiente, y, excepto pacto entre las partes, el derecho a las vacaciones no disfrutadas caduca cuando concluya el año natural, no pudiéndose exigir ni su disfrute ni su compensación económica. (STSJ Castilla y León de 8 de octubre de 2001).

**P.** *¿Debe disfrutarse el periodo vacacional de forma ininterrumpida?*

**R.** En cuanto al momento del disfrute, la ley no determina si el periodo vacacional debe ser disfrutado de una sola vez, es decir, de forma ininterrumpida, o si es posible fraccionarlo en varias partes.

Ante el silencio normativo, habrá que estar a lo dispuesto en los Convenios Colectivo, o en su defecto al mutuo acuerdo de las partes.

**P.** *¿Cómo se determina en la empresa los periodos en los que los trabajadores deben disfrutar de su periodo vacacional?*

**R.** Son varias las sentencias que han dispuesto que el periodo 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.

En consecuencia, es discutida la opinión que establece la posibilidad a favor de la empresa para fijar unilateralmente el calendario de vacaciones. No obstante, el Tribunal Supremo admite la posibilidad de que las empresas pueden establecer turnos obligatorios de vacaciones entre los empleados, cuando esta imposición se deba a la necesidad de que los servicios queden cubiertos (Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2001)

**P.** *¿Cómo se determinan las vacaciones de los trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal que prestan sus servicios en empresas usuarias?*

**R.** Las vacaciones de los trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal, que prestan sus servicios en empresas usuarias, deben acordar de mutuo acuerdo con su empresa el periodo vacacional que quieren disfrutar.

En ningún caso la empresa usuaria debe intervenir en estas negociaciones, debido a que de hacerlo, podría considerarse que ejerce algún tipo de control sobre los trabajadores, y en consecuencia incurrir en una posible cesión ilegal de trabajadores.

Es importante destacar que las Empresas de Trabajo Temporal pueden retribuir a los trabajadores puestos a disposición las vacaciones que les correspondan, prorrateándolas mensualmente durante todo el tiempo de duración del contrato, siempre que éste no sea de duración superior a un año, en cuyo caso, dejará de prorratearse el pago de las vacaciones y se procederá a su disfrute.

**P.** *¿Existe alguna ley en España que conceda prioridad a los trabajadores/as que tengan hijos en edad escolar, para elegir unas fechas de disfrute de sus vacaciones?*

**R.** En nuestra legislación no existe ninguna normativa que conceda preferencia a los trabajadores con cargas familiares para elegir el periodo de vacaciones, sobre aquellos empleados que no las tengan; no obstante, en algunos Convenios Colectivos se establece que los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

**P.** *¿Cómo debe plasmarse el acuerdo al que han llegado la empresa y trabajador, acerca de los días en los que van a disfrutar sus vacaciones?*

**R.** En cada empresa debe fijarse un calendario de vacaciones que debe ser publicado con al menos dos meses de antelación al comienzo del disfrute de las mismas, para el conocimiento de los trabajadores

**P.** *¿Es sancionable la conducta de un empresario por incumplir el pacto al que ha llegado con sus trabajadores sobre el periodo en el que tendrá lugar el disfrute de las vacaciones?*

**R.** La trasgresión de las normas y límites legales o pactados en materia de vacaciones se considera infracción grave, y puede ser sancionada con multa de 300,52 a 3.005,06 euros (arts. 7.5 y 40.1 (b), del R.D. Leg. 5/2000).

**P.** *¿Puede el trabajador imponer a la empresa el periodo vacacional?*

**R.** El periodo concreto en el que los trabajadores van a disfrutar sus vacaciones, debe ser fruto de la negociación entre el empresario y los trabajadores; éstas negociaciones se producen en un plano de igualdad, no siendo posible la imposición por ninguna de las partes de un periodo de disfrute de las vacaciones, salvo por necesidades de producción, o por la propia actividad de la empresa, y estando en todo caso, a criterios objetivos y de buena fe, además de a lo establecido en los Convenios Colectivos de aplicación, en relación con la planificación anual de las vacaciones.

En consecuencia, el trabajador no puede imponer unilateralmente a la empresa el periodo vacacional que desea disfrutar.

Jurisprudencia: el trabajador que rechaza la propuesta empresarial de vacaciones, sin reclamarla judicialmente, y disfruta de un periodo vacacional diferente al establecido por el empresario, puede ser despedido disciplinariamente, por ser su actitud considerada como desobediencia grave y culpable. (STS de 26 de febrero de 1987).

**P.** *Solución judicial de conflictos sobre vacaciones: ¿Qué ocurre en caso de desacuerdo entre empresa y trabajadores con respecto a las fecha de disfrute de las vacaciones?*

**R.** Para la determinación de la fecha de disfrute 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 supuesto de que la fecha de disfrute de las vacaciones estuviese 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.

En la práctica habitual los Jueces con anterioridad a dictar sentencia, exhortan a las partes para que alcancen un acuerdo.

**P.** *¿Qué ocurre si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador cae enfermo o*

*sufre un accidente?*

**R.** Jurisprudencia: como regla general, la coincidencia de la Incapacidad Temporal con el tiempo de disfrute de las vacaciones no atribuye al trabajador derecho a un nuevo periodo de disfrute de vacaciones que compense los días de baja médica por enfermedad o accidente sufrido en el periodo inicialmente establecido. (TSJ Canarias de 9 de diciembre de 1998).

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

**P.** *Situación de baja por maternidad durante las vacaciones.*

**R.** Esta es una de las situaciones, en la que destaca la importancia de la regulación de los Convenios Colectivos, debido a que ante idénticas situaciones, podemos encontrar respuestas divergentes según cual sea la norma colectiva de aplicación.

Es necesario destacar, que sobre esta cuestión, se ha pronunciado recientemente el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, en Sentencia de 18 de marzo de 2004, que aclara de una forma expresa todas las dudas que se podían plantear al respecto entre empresa y aquellos trabajadores que se encuentren en situación de descanso por maternidad.

La Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, establece el derecho de una trabajadora a disfrutar sus vacaciones anuales en un período distinto de su permiso de maternidad y el fijado con carácter general, por Convenio Colectivo, para las vacaciones anuales del conjunto de la plantilla.

No obstante, algunos Convenios Colectivos, ya se habían adelantado a esta nueva jurisprudencia, ya que establecían que cuando el disfrute del periodo vacacional coincidiera total o parcialmente, con el periodo de baja por maternidad, las trabajadoras disfrutarán el periodo coincidente en un momento posterior. (Ejemplo: Convenio

Colectivo de enseñanza y formación no reglada BOE 13/02/2004).

**P.** *Para determinar el periodo devengado por vacaciones en los casos de extinción de la relación laboral, ¿se computa el tiempo transcurrido en el año natural en el que han de disfrutarse las vacaciones, o desde la terminación del disfrute anterior?*

**R.** Es correcto el criterio de empezar el devengo el 1 de enero del año, y no desde que finaliza el periodo de disfrute anterior, incluso en los casos de terminación del contrato de trabajo.

Por ejemplo, si el trabajador ha sido contratado el 1 de Julio, y su contrato vence el 31 de Diciembre del mismo año, tendrá derecho a disfrutar de la mitad de vacaciones que sus compañeros.

Jurisprudencia: el devengo del derecho a vacaciones, se produce con el transcurso de cada año de servicio, y el disfrute de éstas ha de realizarse dentro de ese año. (STS de 17 de Septiembre de 2002).

**P.** *¿Es legal la compensación económica del período vacacional devengado y no disfrutado en caso de extinción de la relación contractual?*

**R.** Jurisprudencia: el disfrute de las vacaciones no puede sustituirse por prestación económica alguna, y únicamente es legal la compensación económica, cuando se produce el cese de la relación laboral y no ha sido posible disfrutar las vacaciones devengadas pendientes. (STS de 17 de Septiembre de 2002)

Esta es la única situación en la que es posible la compensación económica, que será proporcional a la duración del tiempo trabajado, estando sujeta esta retribución a cotización a la Seguridad Social.

**P.** *¿Cómo se cotizan las vacaciones en supuestos de extinción de la relación laboral?*

**R.** El periodo vacacional retribuido por extinción de la relación laboral, ha de ser objeto de cotización complementaria a la del mes de finalización del contrato.

La cotización se realizará de la totalidad de los días de duración de las vacaciones devengadas y no disfrutadas, aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.

**P.** *¿Es posible compatibilizar el disfrute del periodo de vacaciones y el cobro de la prestación por desempleo?*

**R.** En los supuestos de coincidencia de las vacaciones no disfrutadas con el inicio de la prestación por desempleo, para tener acceso a ésta prestación, es necesario haber agotado previamente el periodo vacacional devengado y no disfrutado.

**P.** *¿Cómo se retribuye el periodo vacacional disfrutado por los trabajadores?*

**R.** El trabajador deberá percibir igual remuneración salarial que en una jornada ordinaria, así por tanto, deben tenerse en cuenta para el cálculo de la retribución normal la totalidad de los conceptos salariales ordinarios, quedando excluidos los no salariales (como por ejemplo, el plus de transporte).

Cuestión distinta es determinar si dentro de la remuneración de las vacaciones deben incluirse retribuciones extraordinarias, comisiones, o variables en función de resultados. Habrá que estar a las circunstancias de cada caso para determinar si procede la inclusión en la retribución del periodo vacacional aquellos conceptos salariales de devengo no fijo

**P.** *¿Es posible trabajar para otras empresas o por cuenta propia durante las vacaciones?*

**R.** El apartado 1 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores establece la imposibilidad de prestar servicios para el mismo empresario que nos retribuye el periodo de vacaciones. Pero nada establece sobre la prestación de servicios para otro empresario.

En confluencia con lo dispuesto el precepto citado, la jurisprudencia y la doctrina

prohibían la prestación de servicios durante el periodo de disfrute de vacaciones, considerándose causa de despido disciplinario; sin embargo esta interpretación ha sufrido un cambio de 180 grados en la reciente Sentencia del Tribunal Constitucional de 27 de octubre de 2003, que establece el derecho a favor del trabajador de prestar servicios para otra empresa, durante su periodo de vacaciones.

El Tribunal Constitucional considera que de no ser así, se estaría vulnerando la dignidad de los trabajadores, ya que supondría negar la libertad durante el periodo de vacaciones para que el trabajador despliegue su personalidad del modo que considere más conveniente.

Así por tanto, lo dispuesto en esta novedosa sentencia, entra en colisión con el concepto legal del derecho a las vacaciones, que es irrenunciable, y no puede compensarse económicamente.

El debate que se plantea con esta sentencia es que si se permite a los trabajadores que puedan prestar sus servicios durante las vacaciones retribuidas para otro empresario, ¿por qué no para el suyo? Desde el punto de vista legal, esta prohibición obligaría a un trabajador necesitado de recursos económicos, aún existiendo voluntad por parte del mismo y de la empresa que le remunera su periodo de vacaciones, a trabajar para un tercero al no poder prestar servicios para su empleador principal.