

## LAS VACACIONES: ONCE DUDAS HABITUALES

Las vacaciones son uno de los derechos laborales que suscitan más polémica entre trabajadores y empresarios, los interrogantes más habituales son:

### ¿Qué son las vacaciones laborales?

El **concepto de vacaciones laborales** hace referencia a un periodo de días determinados al año en el que el trabajador interrumpe sus actividades laborales para descansar pero mantiene el sueldo, es decir, que el periodo de vacaciones laborales se paga. Este **descanso remunerado** es obligatorio e inamovible por lo que todos los trabajadores tendrán derecho a unas **vacaciones laborables por ley**. No obstante, aunque las vacaciones laborales son un derecho del trabajador es necesario hacer una gestión adecuada del proceso, por lo que una vez conocido el calendario de vacaciones, **el trabajador también deberá hacer una solicitud de las vacaciones** dirigida a la empresa para especificar cuando las desea, con fechas exactas, y que la empresa las confirme.

### ¿Cuántos días son las vacaciones en el trabajo?

Además de los días festivos que en general son anualmente 8 días de carácter nacional, 4 de fijación por cada CCAA y 2 días locales fijados por cada ayuntamiento, la duración de las vacaciones anuales se establece normalmente en el convenio colectivo o mediante pacto, sin que en ningún caso este tiempo pueda ser inferior a **30 días naturales** anuales (en su cómputo se incluyen los domingos y festivos). Estos 30 días naturales son un mínimo legal que no puede ser reducido por Convenios Colectivos ni por contratos individuales, sino que únicamente puede ser mejorado por ellos. No obstante, actualmente muchos Convenios Colectivos optan por establecer las vacaciones en días laborables; de forma que 30 días naturales equivalen a **22 laborables**.

### ¿Cómo se computan en días naturales y laborables?

Para su cómputo es preciso señalar que tanto si es por días naturales o laborables, las vacaciones **no pueden empezar un día inhábil**, es decir, si por ejemplo semanalmente se trabaja de lunes a viernes el cómputo de los días de vacaciones se inicia en el lunes y no desde el sábado, aunque sean días naturales. Si las vacaciones se regulan en días laborables, no computarán como vacaciones los días festivos y de descanso que haya en el periodo vacacional.

### ¿Cuál es la duración si tengo contrato a tiempo parcial?

El trabajador a tiempo parcial tiene derecho a **los mismos días de vacaciones** que los trabajadores a tiempo completo. La única diferencia es que el trabajador a tiempo parcial tiene los días de vacaciones con la misma parcialidad que su contrato de trabajo, es decir, si por ejemplo tiene una parcialidad del 50% su día de vacaciones "real" es evidentemente el 50% del horario a jornada completa pues el resto de la jornada no trabajaba tampoco cuando no está de vacaciones.

### ¿Quién elige la fecha de disfrute de vacaciones?

Según el Art. 38 del Estatuto de los Trabajadores, los periodos de disfrute deben fijarse de **común acuerdo entre la empresa y el trabajador**, y para ello se tendrá en cuenta lo establecido en los convenios colectivos. La concreción de las fechas de disfrute para cada uno de los trabajadores, se realiza mediante la elaboración de un calendario laboral anual de vacaciones, de modo que todos los trabajadores conozcan en qué fechas disfrutarán sus vacaciones.

La fecha de disfrute debe conocerse, como mínimo, con **dos meses de antelación** al comienzo del disfrute, salvo que el convenio colectivo establezca un plazo superior.

Y si no se alcanza un acuerdo entre la empresa y los trabajadores, éstos podrán acudir al Juzgado de lo Social, a través de un proceso especial y urgente específico para ello, para que éste resuelva y fije el periodo de disfrute, contra la decisión del Juzgado en materia de vacaciones no cabe recurso alguno.

Como norma general las vacaciones anuales, salvo que el Convenio Colectivo diga lo contrario, se deben disfrutar dentro del año en el que se generen, y si no se han disfrutado en ese año natural pueden perderse.

### ¿Se puede trabajar durante las vacaciones?

**No existe norma legal en nuestro ordenamiento jurídico que lo prohíba**. La Sentencia del Tribunal constitucional 192/2003, de 27 de octubre, que resolvió el despido de trabajador que durante su periodo de vacaciones retribuidas prestó servicios a otra empresa, estableció que el trabajador durante sus vacaciones tiene derecho a disponer de su tiempo libremente.

Sin embargo el empleado **no podrá trabajar en la misma empresa** durante el período de sus vacaciones, puesto que es un derecho irrenunciable y cualquier pacto o acuerdo en este sentido se entenderá nulo.

### **¿Se pueden pagar las vacaciones no disfrutadas?**

Las vacaciones son un **derecho del trabajador irrenunciable**, por lo que además de obligar a la empresa a conceder un mínimo de días de vacaciones, obliga al trabajador a disfrutarlas. La ley prohíbe explícitamente el pago de las vacaciones no disfrutadas, no obstante, existen un par de **excepciones para pagar las vacaciones devengadas y no disfrutadas monetariamente**:

- **Extinción del contrato**: si la relación laboral finaliza y el trabajador no ha podido disfrutar de las vacaciones se le pagarán en base 2,5 días naturales por mes trabajado o a 1,8 días laborales por mes trabajado, al año.
- **Jubilación**: si el trabajador se jubila tras un periodo de incapacidad laboral y no ha disfrutado de los días de descanso que le corresponden, tiene **derecho a la liquidación de las vacaciones en dinero**.

### **¿Cómo se cobra durante las vacaciones?**

Si el convenio no establece nada existe una doctrina general que establece que la retribución en vacaciones debe comprender **todos los conceptos salariales ordinarios en su promedio**. Pero existen excepciones como aquellos conceptos salariales extraordinarios consecuencia del exceso o prolongación de jornada (horas extraordinarias) o dependientes de una mayor cantidad o calidad de trabajo (primas, incentivos, etc.) ni, naturalmente, los conceptos extrasalariales (dietas, plus de transporte) aunque nada impide que estos conceptos, en todo o en parte, se incluyan en virtud de pacto o convenio.

Según Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del 22 de mayo de 2014, se declara que aquellos trabajadores cuyo salario consiste en salario base y **comisiones en función de las ventas** conseguidas tienen derecho a que su remuneración durante el período vacacional incluya ambos conceptos.

### **¿Se interrumpe el cómputo de las vacaciones si caigo enfermo?**

El artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores lo deja claro en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal (IT) que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado. El Tribunal Supremo, también se ha pronunciado sobre este tema concretando que si durante el periodo de vacaciones anuales retribuidas el trabajador cae enfermo, **tendrá derecho a disfrutar en un momento posterior los días de descanso que aún no haya agotado**.

### **¿Se pueden perder automáticamente las vacaciones anuales retribuidas por no haberlas solicitado?**

Recientemente el Tribunal de Justicia de la UE ha dictado dos sentencias, de fecha 6 de noviembre de 2018, en las que se indica que el Derecho de la Unión se opone a que un trabajador pierda automáticamente los días de vacaciones anuales retribuidas a los que tenía derecho y, consiguientemente, su derecho a una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas por el mero hecho de **no haber solicitado las vacaciones** antes de la extinción de la relación laboral (o durante el período de referencia). En cambio, si el empresario aporta la prueba, que le incumbe a este respecto, de que el trabajador se abstuvo deliberadamente y con pleno conocimiento de causa de tomar sus vacaciones anuales retribuidas tras haber podido ejercer efectivamente su derecho a estas, la normativa de la Unión no se opone a la pérdida de este derecho, ni, en caso de extinción de la relación laboral, a la consiguiente falta de compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas.

### **¿Los herederos pueden reclamar al antiguo empleador una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas por el trabajador fallecido?**

También mediante una reciente sentencia, el Tribunal de Justicia de la UE confirma que, según el Derecho de la Unión, el fallecimiento de un trabajador no extingue su derecho a vacaciones anuales retribuidas. Señala, además, que **los herederos de un trabajador fallecido pueden reclamar una compensación económica** por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas por este.

