

IMPLICACIONES LABORALES EN LAS VACACIONES DE LOS TRABAJADORES

AMADO
CONSULTORES



ÍNDICE

- a) Concepto jurídico: días de vacaciones.**
- b) Obligaciones de la empresa: calendario laboral, acuerdos individuales, modificación.**
- c) Cómo se liquidan las vacaciones en dinero.**
- d) ¿Un trabajador puede renunciar a sus vacaciones?**
- e) ¿Son legales las vacaciones obligadas por la empresa?**
- f) Reclamación de los trabajadores.**
- g) Jurisprudencia.**

PRESENTACIÓN



María Alba Sugrañes

Abogada en SUGRAÑES & RODRIGUEZ ABOGADOS.

Especializada en derecho laboral. Asesoramiento sindicatos, empresas y trabajadores. Partner LABOREA Abogados.

a) Concepto jurídico: días de vacaciones

Derecho constitucionalmente protegido por el que todo trabajador tiene acceso a un período de descanso retribuido y no sustituible por compensación económica.

- a) Este período se pacta en el convenio colectivo o contrato y nunca será inferior a 30 días naturales.
- b) El calendario de vacaciones se fija en cada empresa.
- c) El trabajador debe conocer la fecha de vacaciones que le corresponda 2 meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Normativa: art. 38 del Estatuto de los Trabajadores

Jurisprudencia: STSJ Navarra 30/6/2001; STSJ Cataluña 26/10/2001; STSJ Andalucía 7/11/2001.

a) Concepto jurídico: días de vacaciones

- El artículo 38.1 E.T. fija un periodo mínimo vacacional, ampliable por convenio o contrato, de treinta días naturales por año de trabajo.
- Según el artículo 4.1 del Convenio 132 O.I.T. sobre vacaciones anuales pagadas, norma con eficacia directa en nuestro ordenamiento, si el periodo de prestación de servicios es inferior a un año las vacaciones deben reducirse de forma proporcional, aunque en ningún caso cabe reducir las vacaciones como sanción disciplinaria -art. 58.3 E.T.-.
- El régimen jurídico de las vacaciones es incompleto, cobrando por ello mucha importancia lo dispuesto en el Convenio 132 O.I.T. y la intervención complementaria del convenio.

a) Concepto jurídico: días de vacaciones

El artículo 38 E.T. deja sin resolver, entre otros, dos problemas:

- 1) Determinar cuándo surge el derecho. Al respecto, dado que el artículo 5.2 del Convenio 132 O.I.T. impide exigir más de seis meses de servicio para disfrutarlas, este derecho no nace una vez finalizado el año sino durante su transcurso, pudiendo hacerlas efectivas por completo antes de acabar el año,
- 2) Determinar la incidencia de los tiempos de inactividad sobre el criterio de la proporcionalidad. Para ello hay que acudir al artículo 5.4 del Convenio 132 O.I.T., que prevé que las ausencias por motivos independientes del trabajador, como enfermedad y accidente, cuentan como periodo de servicios.

Con base en esta disposición y en el actual artículo 37.3 E.T., los permisos retribuidos y otros supuestos en que el trabajador queda liberado de su obligación de trabajar pero mantiene el salario también computan. Cuando no se mantiene el salario el problema puede enfocarse interpretando más o menos restrictivamente el requisito de la inimputabilidad al trabajador de la causa de la inactividad, de manera que una parte de la doctrina entiende que supuestos como el servicio militar, prestación social sustitutoria o suspensiones contractuales por causas relativas a la empresa no generan derecho a vacaciones (SEMPERE), y otra parte entiende que sí (GONZÁLEZ ORTEGA).

b) Obligaciones de la empresa: calendario laboral, acuerdos individuales, modificación

De forma anual las empresas, previo informe de los representantes de los trabajadores y consulta con los mismos, elaborarán un calendario laboral que comprenderá: a) horario de trabajo; b) distribución anual de los días de trabajo; c) festivos; d) descansos semanales o entre jornadas; e) otros días inhábiles. Ha de tenerse siempre en cuenta la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada (art. 34.6 ET)

b) Obligaciones de la empresa:

- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una **incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48**, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, **al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.**
- En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior 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 dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.**

b)
Obligaciones de la empresa: calendario laboral, acuerdos individuales, modificación

Art. 34.6 del ET	La empresa elaborará anualmente un calendario laboral.	Exposición de un ejemplar en lugar visible de cada centro de trabajo.
INCUMPLIMIENTO DE ESTA OBLIGACIÓN	Infracción leve.	Multa entre 70 a 750 euros.
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	Tienen derecho a ser consultados y emitir informe con carácter previo a su elaboración.	El empresario tiene obligación de solicitar dicho informe.
MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES	El calendario laboral NO ES EL CAUCE ADECUADO para introducir modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.	Las modificaciones en jornada, horario, etc. sobre lo establecido en convenio o contrato (art. 41 del ET).
CONTENIDO •Según la jornada máxima anual o pactada	<ul style="list-style-type: none"> •Los días de trabajo al año y las horas de trabajo de cada día, esto es, la jornada de trabajo, el calendario laboral se fija en cómputo anual. •Los domingos y medios días adicionales de descanso semanal, o descanso sustitutorio. •Las fiestas laborales. •Los puentes. •Las vacaciones anuales, si son generales y la fecha de su disfrute. •El horario de trabajo. 	

c) Cómo se liquidan las vacaciones en dinero

El derecho a vacaciones y la obligación de disfrutarlas, no puede ser sustituidas por dinero. Así, cada empleado dispone de **30 días naturales de vacaciones remuneradas** al año (2,5 días por mes trabajado).

Por tanto, la ley dice que:

- Cada trabajador tiene derecho a, al menos, **30 días naturales de vacaciones**.
- Deberá disfrutarlas a lo largo de un año.
- Estarán **remuneradas**.
- No se pueden sustituir por una **compensación económica**.
- Los convenios colectivos pueden ampliar el período de vacaciones.

c) Cómo se liquidan las vacaciones en dinero

Con todo esto, cabe aclarar que solo existen tres casos en los que una empresa puede **pagar al empleado a cambio de sus vacaciones**:

- En los **contratos de ETT inferiores a 1 año**: el trabajador cobra por adelantado los días de vacaciones como previsión en caso de que la empresa rescinda el contrato antes de disfrutarlas.
- En caso de **jubilación**: si el trabajador se jubila tras una incapacidad laboral que le ha impedido coger esos días de descanso, tendrá derecho a cobrar las vacaciones no disfrutadas.
- Ante el **cese de un contrato**: cuando la empresa rescinde unilateralmente un contrato y el asalariado no ha disfrutado aún de los días de vacaciones que le corresponden. Este es, sin duda, el caso más común.

En estos dos últimos casos la empresa deberá, por tanto, **liquidar las vacaciones no disfrutadas** junto a otros conceptos pendientes como, por ejemplo, pagas extraordinarias o los últimos días trabajados. A esta cantidad, que el empleado recibe cuando se pone fin a la relación laboral, se le conoce como finiquito.

c) Cómo se liquidan las vacaciones en dinero

La operación es sencilla, aunque hay que tener en cuenta ciertos pasos:

- Se debe calcular el **sueldo mensual** del empleado incluyendo el salario base, complementos y un prorrateo de las pagas extraordinarias (en caso de haberlas).
- Dividir esta cifra entre 30 para averiguar el **salario diario**.
- Restar los días de vacaciones que ha disfrutado si fuera el caso.
- Multiplicar esta cifra por su salario diario **para saber cuánto le debe la empresa**.

c) Cómo se liquidan las vacaciones en dinero

En este caso, el empleado dispone de dos pagas extraordinarias que debemos tener en cuenta.

Salario 1.000€/mes

Dos pagas extraordinarias $(1.000 \times 2) / 12 = 166,66€/mes$

Salario mensual $1.000 + 166,66 = 1166,66€/mes$

Para saber cuál es su salario diario dividimos entre 30: $1.166,66/30 = 38,88€/día$.

La empresa decide poner fin al contrato el 30 de junio, por lo que el empleado ha trabajado 6 meses (es decir, un total de 180 días). Para saber cuántas jornadas le corresponden de vacaciones hacemos una regla de tres: $(180 \times 30) / 360 = 15$ días de vacaciones no disfrutados.

A esos 15 días le debemos de restar los 6 que ya había disfrutado y, por último, multiplicar esta cifra por su salario diario para tener, por fin, su liquidación. Es decir: $(15 - 6) \times 38,88 = 349,92€$.

d) ¿Un trabajador puede renunciar a sus vacaciones?

- No son RENUNCIABLES.
- Atención: DIRECTIVA 2003/88/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, el abono de una compensación económica a fin de sustituir el periodo mínimo de vacaciones anuales retribuidas solo es posible en caso de extinción de la relación laboral.
- El hecho de que un empleado no haya solicitado tomar sus vacaciones no puede entrañar automáticamente la pérdida del derecho a compensación económica por las vacaciones no disfrutadas al extinguirse la relación laboral, sino que el tribunal deberá comprobar si el empresario ha demostrado que adoptó las medidas apropiadas para garantizar a dicho trabajador la posibilidad de ejercer efectivamente su derecho a vacaciones anuales retribuidas.
- De este modo, si el empresario demuestra que llevó a cabo las actuaciones necesarias para permitir a los trabajadores ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas y que, a pesar de las medidas adoptadas, el trabajador renunció de manera deliberada a ejercer ese derecho a pesar de gozar de esa posibilidad durante la relación laboral, dicho trabajador no puede reclamar la compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al extinguirse la relación laboral

e) ¿Son legales las vacaciones obligadas por la empresa?

- Cada empresa tiene un funcionamiento diferente en cuanto a la solicitud y distribución de las vacaciones laborales. Sin embargo, la ley establece ciertos límites que conviene conocer. En concreto, las empresas no pueden obligar a sus trabajadores a disfrutar de vacaciones, ya que los periodos de descanso se fijan por acuerdo entre ambas partes y la fecha ha de conocerse con al menos dos meses de antelación.
- En la mayoría de empresas los empleados tienen derecho a elegir cuándo les corresponden las vacaciones, es decir, pueden decidir en qué rango de fechas quieren tener vacaciones, siempre y cuando avisen a la empresa con antelación.

f) Reclamación de los trabajadores

- El trabajador puede **demandar a la empresa en el juzgado de lo social**, especialmente en aquellos casos en los que se puedan considerar ilegales. Otra opción es recurrir a la intermediación de la Inspección de Trabajo
- Si el empresario argumenta que no existe posibilidad de conceder vacaciones a su empleado por razones técnicas, organizativas o productivas, el empleado, tendrá dos opciones:
- **Que el trabajador acepte esta circunstancia** y se marche de vacaciones cuando la empresa se lo permita.
- **Rescindir el contrato de trabajo**. En este caso, percibiría 20 días de salario como indemnización por despido.
- No obstante, conviene tener en cuenta también que **un trabajador no puede irse de vacaciones cuando quiera, y no hacer caso a las fechas fijadas por su empresa**, puesto que se produciría una desobediencia y podría ser despedido.

g) Jurisprudencia

- STS, rec. 147/2010, de 17 de mayo de 2011

«(...) la elaboración del "calendario laboral" (que puede o no incluir el horario de trabajo, tras la derogación del RD 2001/1983: corresponde en principio a la empresa; y si bien la fijación inicial del horario de trabajo se atribuye también en principio al poder de dirección del empresario, ello ha de entenderse sin perjuicio de lo dispuesto en "los convenios colectivos o contratos de trabajo", o de la exigencia de convenio colectivo o acuerdo de empresa para "la distribución irregular de la jornada a lo largo del año" (así, STS, rec. 42/2007, 20 de marzo de 2007). E insistiendo en la misma doctrina, también hemos afirmado que esa facultad empresarial "no es omnímoda ya que deberá respetar tanto las normas de carácter necesario, fiestas nacionales, locales, así como pactadas en convenio y el conjunto de condiciones que vengan rigiendo la jornada como resultado de acuerdos entre las partes o de una voluntad unilateral de la empresa cuando en este último caso se haya incorporado el acervo contractual de los trabajadores"».

g) Jurisprudencia

Las STS, rec. 2730/2013, de 18 de noviembre de 2014, y STS, rec. 147/2010, de 17 de mayo de 2011, han establecido que para que no se considere nulo el calendario laboral ha de constar que se haya respetado el derecho de la representación de los trabajadores a informar antes de su elaboración por parte de la empresa.

Las STS de 10 de mayo de 2011 y 27 de mayo de 2013, han dado validez de los acuerdos entre sindicatos y empresa, modificando la forma de disfrute de las vacaciones establecida en el convenio colectivo. Para la Sala IV, la nueva redacción del apdo. 3, art. 82 ET, tras la Reforma Laboral 2012, ampara la eficacia del acuerdo. *CAUSAS ECONÓMICAS, ORGANIZATIVAS, TÉCNICAS O PRODUCTIVAS.

RECURSOS Y ENLACES DE APRENDIZAJE

- a) La Constitución Española (art. 40.2).
- b) Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (art. 38).
- c) Cualquier otra norma legal que resulte aplicable a cualquier materia socio-laboral (art. 125, 126 LRJS).
- d) Las normas de desarrollo reglamentario de la legislación anterior.
- e) El Convenio Colectivo o cualquier otro pacto convencional que resulten de aplicación.

TURNO DE PREGUNTAS

AMADO
CONSULTORES



GRACIAS POR SU ATENCIÓN

AMADO
CONSULTORES

&
Laborea
Abogados