

## **LAS VACACIONES Y LOS TRABAJADORES**

Las vacaciones son el período de descanso anual al que tienen derecho los trabajadores. Constituyen el descanso retribuido de carácter anual, que todo trabajador debe disfrutar en proporción al tiempo trabajado. Por este motivo es muy importante conocer cómo se regulan las vacaciones y algunas aplicaciones prácticas.

### **¿Cuánto deben durar las vacaciones?**

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales. Es decir, 2,5 días por mes trabajado, en las que se incluyen los domingos y festivos. Además de poder disfrutarse desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, cabe la posibilidad de dividirse en partes, siempre y cuando una de ellas dure más de dos semanas.

### **¿Puede la empresa obligarte a cobrar las vacaciones en vez de disfrutarlas?**

Como regla general, no. Debe saberse que esta duración no puede ser sustituida de forma económica, ni acumularse. No ocurre lo mismo en el caso de extinción del contrato; pues en esa situación, si el empleado no ha podido disfrutar de sus vacaciones, sí que tiene derecho a una compensación económica equivalente al periodo que le correspondería.

### **¿Cómo se fijan las vacaciones?**

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

Las vacaciones se tienen que disfrutar, salvo que el Convenio Colectivo diga lo contrario, dentro del año en el que se generen, y se pierden si no se han disfrutado. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan 2 meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Salvo que el Convenio Colectivo establezca un plazo superior.

Es conveniente que se otorguen las vacaciones por escrito, para evitar problemas y que la empresa pueda proceder a un despido disciplinario por abandono del puesto de trabajo y que no se tenga prueba alguna de que se está disfrutando del periodo de vacaciones.

Si ya han pasado más de 20 días hábiles desde que se le notificó el calendario de vacaciones, el trabajador ya no tiene derecho a modificar las fechas de disfrute. Si su empresa no notificó individualmente los períodos de disfrute (no está obligado a hacerlo), el plazo de 20 días se computará desde que el calendario de vacaciones fue publicado en el tablón de anuncios del centro de trabajo en el que el trabajador presta sus servicios.

### **Vacaciones durante una incapacidad laboral o período de baja médica**

Cuando la planificación anual de las vacaciones coincida con una incapacidad laboral, bien por maternidad, embarazo o la suspensión del contrato por diversas causas, se tiene derecho a disfrutar de las vacaciones en un periodo distinto, aunque haya terminado el año natural.

No obstante, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad (alta) y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado. Las horas de trabajo efectivo serán las de la jornada anual teórica (según convenio) menos las horas equivalentes a las vacaciones arrastrada.

### **Vacaciones en caso de despido**

Cuando un trabajador es despedido, y no ha disfrutado de todas las vacaciones, la empresa procederá a pagarle las vacaciones no disfrutadas, y a cotizar por esos días.

Por este hecho, el plazo de 15 días para pedir la prestación o el subsidio por desempleo empieza a contar en el momento en el que se agoten esas vacaciones no disfrutadas. Una vez que se está en el paro, inscrito como demandante de empleo y recibiendo la prestación o el subsidio, no se tiene un derecho como los trabajadores a las vacaciones pagadas.

### **¿Caducan las vacaciones?**

Sí. En el caso de que alguno de los trabajadores no disfrute de todos los días de vacaciones por otros motivos (por ejemplo, porque le quedaban un par de días y pensó que los podría traspasar al año siguiente), ahora no podrá exigir su disfrute. En general, las vacaciones se deben disfrutar dentro del año natural en el que se devengan, por lo que el derecho a su disfrute caduca a 31 de diciembre de cada año. Por tanto, salvo que pacten lo contrario, el trabajador habrá perdido el derecho a disfrutar los días pendientes, y el empresario tampoco deberá compensarle económicamente por esos días no disfrutados.