



MIT INFORMA

Normas laborales sobre las vacaciones

El derecho a unas vacaciones periódicas retribuidas se encuentra constitucionalmente reconocido a todos los trabajadores por cuenta ajena (Art. 40.2 de la Constitución Española), y desarrollado en el Art. 38 Estatuto de los Trabajadores (E.T.), así como en el articulado de los distintos convenios de referencia.

Tanto el art. 38 del E.T. como los diferentes convenios nos dicen, como datos más importantes qué:

Duración y retribución de las vacaciones

a) Duración:

Se reconoce el derecho al disfrute de unas **vacaciones anuales retribuidas de duración no inferior a 30 días naturales, por año completo de prestación de servicios**. Así por tanto, para el trabajador que no ha prestado servicios durante todo el año, las vacaciones deben tener una duración proporcional al tiempo de servicios prestados.

La duración mínima legal puede ser mejorada, bien por vía de Convenio Colectivo o contrato de trabajo, pero **en ningún caso se puede establecer una duración inferior a 30 días naturales por año completo de prestación de servicios**.

La duración de las vacaciones en **días naturales**, significa que para su disfrute se tendrán en cuenta, a efectos del cómputo, los sábados, los domingos y los festivos.

b) Retribución:

Durante el periodo de disfrute de las vacaciones el trabajador queda exonerado de la obligación de prestar servicios para la empresa a la que se encuentra vinculado, si bien ésta tiene la obligación de retribuir al trabajador en dicho periodo.

Ahora bien, el disfrute del periodo de vacaciones retribuidas es un derecho pero también una obligación indisponible del trabajador, hasta el extremo que **el E.T. prohíbe la compensación económica por la renuncia a las vacaciones, por lo que será nulo todo pacto por el que el trabajador renuncie al disfrute de sus vacaciones a cambio de una compensación económica**.

El salario que devengará el trabajador durante el periodo de vacaciones debe ser aquel que venga percibiendo de forma habitual antes del inicio del periodo de vacaciones.

Disfrute de las vacaciones:

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan

¿Pierdes las vacaciones que coincidan con una baja?

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS ha reafirmado el derecho a vacaciones anuales retribuidas como un principio del derecho social comunitario a fin de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y frente al que no son admisibles ningún tipo de excepciones (**SENTENCIAS DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS DE 16-3-06 Y 6-4-06**)

Situaciones de baja médica

Tras la publicación de la reforma laboral de Febrero de 2012, se ha modificado el Art. 38 del E.T., añadiendo un nuevo párrafo en el que se recoge lo establecido por la jurisprudencia reciente en cuanto a las situaciones de baja médica, que impiden total o parcialmente al trabajador el disfrute de las vacaciones en el periodo previamente establecido:

Baja médica anterior a las vacaciones:

En los supuestos en los que el trabajador esté de baja por incapacidad temporal, ya sea por contingencia común o contingencia profesional, que imposibilite total o parcialmente, el disfrute de las vacaciones durante el período previamente establecido para el disfrute de éstas, **no se computará dicho periodo como vacacional**, quedando en suspenso el derecho a las vacaciones, pero **conservando el derecho del trabajador a disfrutarlas cuando finalice su situación de baja médica, siempre y cuando no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han generado dichas vacaciones**

Baja médica durante las vacaciones:

Este caso es similar al supuesto anterior, con la diferencia de que el trabajador queda imposibilitado como consecuencia de su situación de baja médica, para disfrutar las vacaciones, una vez iniciadas las mismas. Igualmente, establece el Art. 38 del E.T. que

Se aplaza el disfrute de las vacaciones pendientes a partir del momento en el que finalice su situación de baja médica.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar el tiempo de vacaciones cuando finalice su situación de incapacidad, teniendo en cuenta que no hayan transcurrido dieciocho meses a partir del final del año en que se han generado dichas vacaciones, perdiendo el derecho en el caso de haber transcurrido dicho período.

El computo de estas vacaciones se realizara por días naturales, **significa que para su disfrute se tendrán en cuenta, los sábados, los domingos y los festivos**, y no días laborables siguiendo la secuencia del turno que correspondería llevar.

Esperemos que os haya servido de ayuda, cualquier duda o caso personal al respecto no dudéis en consultarlo con nosotros. Por último animaros a que os afiliéis para poder mejorar y potenciar la información en tu empresa, cuantos más afiliados seamos mayor posibilidad de llegar a más trabajadores y de realizar más cosas.



“MIT la fuerza de la independencia”

Contacta con nosotros

mit@mitaragon.es

www.mitaragon.es