



MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES

¿SABÍAS QUE...?

NORMAS LABORALES SOBRE LAS VACACIONES

“Como todos sabéis, en algunas empresas no solo no informan correctamente sobre tus derechos relacionados con las vacaciones sino que incluso deniegan la existencia de algunos, reducen el nº de días, se inventan condiciones inexistentes legalmente o simplemente desconocen el tema por considerarlo problema tuyo no suyo”.

Las normas generales y comunes aparte de lo que puedan ser mejoradas por las particularidades y aplicaciones de cada convenio. El artículo 38 de E.T. dice lo siguiente:

1. *El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no es sustituible por compensación económica, y en ningún caso será inferior a treinta días naturales al año.*
2. *El periodo o periodos de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador de conformidad en lo establecido en los convenios colectivos. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha y su decisión será irrecurrible.*
3. *El calendario se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos del comienzo de su disfrute. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en distinta fecha aunque hay terminado el año natural.*

En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas, o en el disfrute de las vacaciones se tenga Que causar baja por accidente o enfermedad, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de ellas una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del año que se hayan originado.

¿Cuántos días tienes de vacaciones?

En aplicación del Art. 38 en ningún caso las vacaciones serán menos de 30 días naturales. Por supuesto tienes los mismos días de vacaciones aunque tu contrato sea a jornada parcial y/o tengas reducción de jornada, o reducción por ERTE.

Ej. Si tienes un contrato por el que trabajas la mitad de la jornada, no tienes la mitad de las vacaciones, sino las mismas.

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

No porque el Art. 38 dice que no son compensables económicamente, los derechos de los trabajadores son irrenunciables y en este caso hace una prohibición al pago. Sólo hay dos excepciones posibles:

1. Que hubiera finalizado la relación laboral por cualquier razón teniendo día de vacaciones por disfrutar, obviamente te las tienen que pagar aparte y cotizarlas a la SS.



MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES

2. Que tengas un contrato por ETT de hasta un año de duración. En este caso te pueden pagar las vacaciones prorrateadas en nómina. Pero, como casi todos los contratos por ETT, lo más seguro que sea un contrato temporal en fraude de Ley, en cuyo caso no podrían hacerlo.

¿Te pueden imponer las fechas de vacaciones?

Las fechas de vacaciones hay que asignarlas según diga el convenio, si en tu convenio no especifica nada, serán “de común acuerdo” y tienes derecho a conocerlas con dos meses de antelación.

No es cierta la “leyenda urbana” de que el trabajador pueda escoger la mitad de las vacaciones y la empresa imponer la otra mitad; a no ser que así lo dijera en el convenio. Tampoco la empresa puede obligarte a disfrutar de las vacaciones pendientes contra tu voluntad y con menos de 2 meses de antelación en caso de finalización de la relación laboral. En este caso tendrían que pagarlas en el finiquito y cotizarlas aparte en la SS.

¿Se puede demandar por temas de vacaciones?

1. Demandar para impugnar una fecha de vacaciones asignada por la empresa contra tu voluntad o lo que no establezca el convenio, el plazo sería de 20 días hábiles desde que te comuniquen la fecha.
 2. Si fuera una demanda solicitar una fecha de vacaciones que la empresa no quisiera darte, el plazo sería dos meses antes de la fecha deseada.
 3. Si la demanda fuera por preferencia de unos trabajadores sobre otros en el asunto de fechas, tendrías que codemandar a la empresa y a esos trabajadores.
- La resolución del juicio y la sentencia no cabría recurso.

¿Te pueden descontar días de vacaciones?

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador. En caso que hubieras faltado de forma injustificada o justificada pero que no fuera permiso retribuido, lo que procedería sería recuperar el tiempo perdido.

Así como los días de empleo y sueldo, el que no se cobra pero tampoco se trabaja y son aparte de las vacaciones. Es decir la empresa no puede convertir unilateralmente un día de ausencia en un día de vacaciones, esto siempre tiene que ser pactado y aceptado por el trabajador.

¿Pierdes las vacaciones que coincidan con una baja?

El Tribunal Europeo como el Tribunal Supremo confirmaron que las vacaciones que coincidan con una baja nunca se pierden, sea cual sea el tipo de baja. ***Se haya iniciado la baja antes de las vacaciones o durante las vacaciones.***

Es más en la reforma laboral del 2012, no tuvieron más que aceptarlo y ahora está en el Art.30 del ET. Las vacaciones no se pierden y que se pueden disfrutar hasta 18 meses después de que acabe el año al que correspondan.

Esperamos una vez más te haya servido de ayuda, más información ponte en contacto con nosotros.

Fdo. Secretaria de Acción Sindical del MIT.