

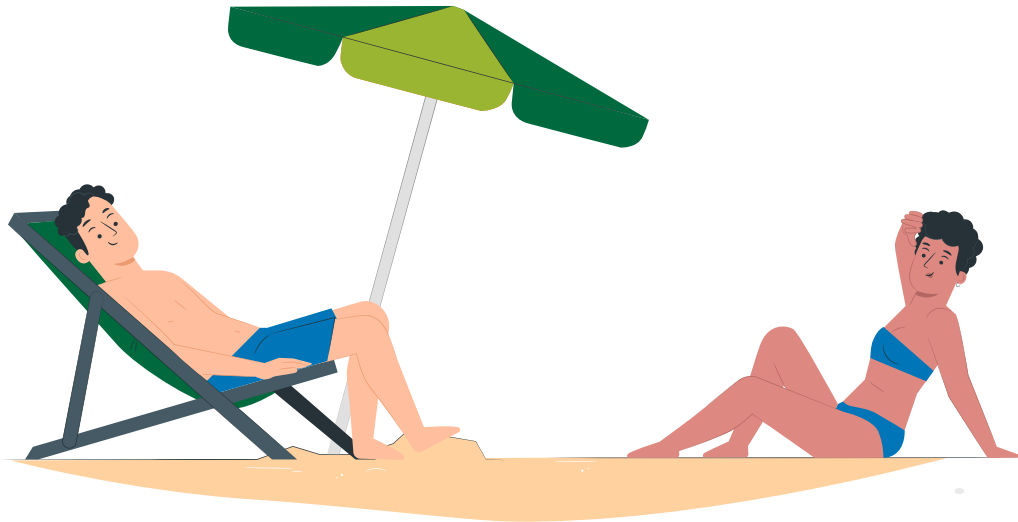


CONCEPTO

09

Vacaciones

Las vacaciones son el período de descanso anual laboral retribuido, no sustituible por compensación económica y será fijado conforme a lo pactado en Convenio Colectivo y/o contrato individual.



Recordatorio 1

Las **vacaciones no pueden, en ningún caso, ser inferiores a 30 días naturales**. Este período mínimo **no puede ser sustituido por una compensación financiera salvo en supuesto de finalización de la relación laboral**.

Recordatorio 2

¿Cómo establecer las vacaciones?

El periodo o periodos de su disfrute **se fijará de común acuerdo** entre el empresario/a y el trabajador/a, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecusable. El procedimiento será sumario y preferente.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. **El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.**



Recordatorio 3

Salario

La retribución a percibir por la persona trabajadora, durante el periodo de vacaciones, ha de ser **la misma que percibe habitualmente**, lo que supone incluir en la mensualidad los pagos que se perciban con regularidad el resto del año.

Recomendación 1

Se recomienda que la **notificación de los términos acordados** para los periodos de vacaciones, se comunique **vía correo electrónico** y no por mensaje de texto, dada la importancia de este elemento en la relación laboral.

La razón de este consejo es que los mensajes de texto carecen de la fuerza probatoria de un mensaje escrito o un mensaje de audio través de una aplicación de telefonía móvil. Por ello, siempre se debe pedir el correo electrónico del trabajador a la hora de su contratación y consignar este dato en el contrato de trabajo.

** Cuando por alguna circunstancia no fuera posible la comunicación vía correo electrónico, se recomienda utilizar otro medio que sea igualmente fehaciente. P. ej. Comunicación escrita entregada con copia firmada de acuse de recibo.*

ALGUNAS CASUÍSTICAS IMPORTANTES A TENER EN CUENTA

CASO 1

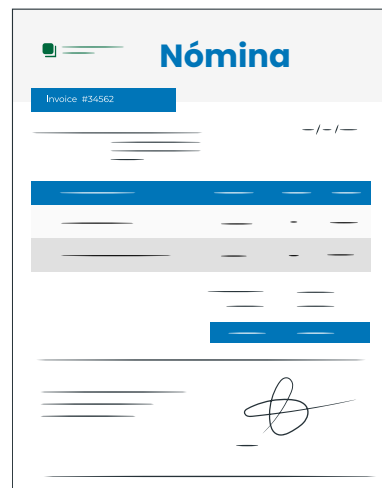
Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto para supuestos de nacimiento-adopción de hijo-riesgo durante el embarazo: **se tendrá derecho a disfrutar 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.



CASO 2

Vacaciones incluidas en el finiquito

Cuando finalice la relación laboral y el trabajador/a no haya disfrutado de todos los días de vacaciones que le correspondieran, **se incluirá la compensación económica en el finiquito, salvo que la empresa pruebe que ha tenido una conducta activa de ofrecimiento al trabajador/a del disfrute de las vacaciones** con la advertencia de que, de no hacerlo dentro del año, podría perder los derechos correspondientes.



CASO 3

¿Y si el trabajador está en excedencia? ¿Se genera derecho a vacaciones?

Durante el periodo de excedencia **no se generan derecho a salario**, incluida la parte proporcional de **pagas extraordinarias**, ni tampoco derecho a **vacaciones**.

Recomendación 2

Además de tener en cuenta adecuadamente el **convenio colectivo** que pudiera corresponder y lo establecido en los **términos específicos de la relación laboral**, se recomienda aplicar el **sentido común** a la hora de tratar el calendario de las vacaciones de la empresa, **a fin de evitar conflictos innecesarios no sólo entre el empresario y el trabajador sino también entre los propios empleados**.

Recomendación 3

Se recomienda contar con **asesoramiento de gestión profesional** para el correcto cumplimiento de los derechos y obligaciones de empresa y trabajador/a en la relación laboral. En el caso de las vacaciones, también habría que prestar especial atención a situaciones específicas de incapacidad temporal de la persona trabajadora por embarazo, maternidad u otras causas análogas.



Promueve:



Financia:

