

Todo lo que debe revisar antes de cerrar el calendario de vacaciones de los trabajadores/as

Llegan las vacaciones de verano, y cada año se repiten las mismas dudas. ¿Cuántos días corresponden? ¿Qué ocurre si el trabajador está de baja? ¿Puede la empresa imponer las fechas? ¿Qué sucede cuando finaliza el contrato? Resolver estas cuestiones antes de las vacaciones ayuda a evitar incidencias que, en muchos casos, terminan en los tribunales. Se lo explicamos...

Con la llegada del periodo estival, muchas empresas ultiman los calendarios de vacaciones de sus plantillas. Aunque pueda parecer una materia sencilla, la experiencia demuestra que buena parte de los conflictos laborales surgen precisamente por una incorrecta planificación del descanso anual.

La normativa, los convenios colectivos y la abundante jurisprudencia han ido aclarando numerosas cuestiones prácticas que conviene tener presentes antes de fijar definitivamente las vacaciones de los trabajadores.

El derecho a vacaciones no depende de la jornada

Una de las dudas más frecuentes aparece cuando existen trabajadores a tiempo parcial o con cambios de jornada durante el año.

Conviene recordar que la duración de las vacaciones no disminuye por trabajar menos horas. Salvo que el convenio colectivo establezca mejoras, el derecho mínimo continúa siendo de treinta días naturales al año, tanto para trabajadores a jornada completa como parcial.

Cuando la relación laboral no comprende todo el año, las vacaciones se generan de forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

- **Atención.** La jornada parcial reduce el salario durante las vacaciones, pero no el número de días de descanso que corresponden al trabajador.

Las vacaciones no pueden imponerse unilateralmente

La fijación de las fechas debe realizarse de común acuerdo entre empresa y trabajador o conforme al procedimiento previsto en el convenio colectivo. Además, el trabajador debe conocer las fechas de disfrute con una antelación mínima de dos meses.

Ni la empresa puede imponer unilateralmente las vacaciones, ni el trabajador puede decidir por sí solo cuándo disfrutarlas. Actuar al margen del procedimiento

puede generar sanciones disciplinarias o incluso un despido, dependiendo de las circunstancias.

- **Atención.** Es recomendable dejar constancia escrita del acuerdo sobre las vacaciones. Un simple correo electrónico o un documento firmado pueden evitar futuros conflictos.

La baja médica no implica perder las vacaciones

Cuando las vacaciones coinciden con una incapacidad temporal, la normativa prevé distintos supuestos. Si la baja deriva del embarazo, parto o lactancia, el trabajador podrá disfrutar posteriormente de sus vacaciones aunque haya finalizado el año natural.

En el resto de situaciones de incapacidad temporal, como enfermedad común o accidente, el derecho también se conserva, siempre que las vacaciones se disfruten dentro de los dieciocho meses siguientes al final del año en que se generaron.

- **Atención.** No todas las bajas médicas producen los mismos efectos sobre las vacaciones. Conviene analizar cada situación antes de considerar perdido el derecho al descanso.

Durante las vacaciones también debe mantenerse el salario habitual

Las vacaciones no solo implican descanso. También garantizan que el trabajador siga percibiendo su retribución ordinaria. Por este motivo, cuando determinados complementos salariales forman parte habitual del salario, deberán incluirse igualmente durante el periodo vacacional.

La jurisprudencia ha extendido esta regla a numerosos conceptos variables cuando existe suficiente habitualidad en su percepción.

- **Atención.** Revisar únicamente el salario base puede provocar diferencias salariales reclamables posteriormente por el trabajador.

Las vacaciones pendientes deben liquidarse al finalizar el contrato

Si la relación laboral termina antes de que el trabajador haya disfrutado todas las vacaciones generadas, la empresa deberá abonarlas en el finiquito y cotizar por esos días. En sentido contrario, también puede ocurrir que el trabajador haya disfrutado más vacaciones de las que realmente había generado, supuesto que deberá regularizarse conforme a la normativa y a las circunstancias del caso.

El derecho a la desconexión también existe durante las vacaciones

El descanso anual tiene precisamente la finalidad de permitir la recuperación física y mental del trabajador. Por ello, durante las vacaciones no resulta razonable exigir

una disponibilidad permanente mediante llamadas, correos electrónicos o mensajes profesionales, salvo que concurran circunstancias muy excepcionales.

Una adecuada política interna de desconexión digital contribuye además a reducir conflictos y favorece el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales.

- **Atención.** Las vacaciones no son una situación de disponibilidad permanente. Conviene evitar comunicaciones laborales innecesarias durante ese periodo.

¿Se pierden las vacaciones si no se disfrutan?

Como regla general, las vacaciones deben disfrutarse dentro del año natural correspondiente. Sin embargo, la jurisprudencia europea ha introducido un importante matiz. Si la empresa no acredita haber facilitado realmente al trabajador el ejercicio de este derecho ni haberle advertido de las consecuencias de no disfrutarlo, la pérdida automática de las vacaciones puede no resultar procedente.

- **Atención.** No basta con permitir disfrutar las vacaciones. La empresa debe poder acreditar que informó al trabajador y facilitó efectivamente su disfrute.

Un buen momento para revisar el saldo de vacaciones

Tras el verano resulta recomendable comprobar qué trabajadores han consumido ya todas sus vacaciones y cuáles mantienen días pendientes. Esta revisión permite organizar mejor el último trimestre del año, evitar acumulaciones de última hora y minimizar conflictos relacionados con el cierre del ejercicio.

Una adecuada planificación documental, un calendario correctamente comunicado y el respeto a los criterios establecidos por la normativa y el convenio colectivo siguen siendo las mejores herramientas para prevenir reclamaciones y garantizar una correcta gestión de uno de los derechos laborales más importantes de la plantilla.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.