

El artículo 38 del [Estatuto de los Trabajadores](#) y la [Directiva 2003/88/CE](#), relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, junto con la regularización específica del convenio colectivo aplicable, establecen la regulación de las vacaciones anuales.

Los trabajadores tienen reconocido constitucionalmente, el derecho a vacaciones periódicas retribuidas con cargo a la empresa que no puede ser inferior, en ningún caso, a 30 días naturales. El periodo de disfrute será el pactado individual o colectivamente entre empresa y trabajadores.

Destacamos los siguientes puntos de interés:

Forma escrita

Las vacaciones siempre por escrito. Para ambas partes es recomendable que de forma previa al inicio del periodo vacacional se entregue una copia sellada de la autorización de los días de vacaciones

Duración

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en Convenio Colectivo o contrato individual. No pudiendo, en ningún caso, ser inferiores a 30 días naturales

Se fijará 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

Los trabajadores con jornadas de trabajo inferiores a las de tiempo completo tendrán derecho a los mismos días de vacaciones que éstos (30 días naturales).

No susceptibles de compensación económica

Las vacaciones no son susceptibles de compensación económica, haciendo una excepción en el supuesto de extinción del contrato, pero en ningún caso se menciona obligación alguna para el trabajador a aceptar ese periodo vacacional; por ello, la obligación de disfrute impuesta unilateralmente no cabe a la extinción del contrato.

En caso de insolvencia de la empresa, al ser un concepto salarial, el FOGASA paga las vacaciones que se deberían haber pagado y que se adeudan al trabajador, pero siempre con los límites que este organismo tiene establecidos en el artículo 33 del [Estatuto de los Trabajadores](#).

La alteración unilateral por parte del empresario del periodo de disfrute de vacaciones con exclusión de los meses de julio y agosto para determinados empleados supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo no justificada

En caso de desacuerdo entre las partes, se podría ir un procedimiento donde la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible.

El procedimiento para la fijación individual o plural de la fecha de disfrute de las vacaciones se regirá, según el artículo 125 de la [Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social](#)

Calendario vacaciones

Se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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 baja por maternidad y paternidad, se tendrá derecho a disfrutar con posterioridad siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado ([art. 38 del ET](#)).

Permiso parental

Al objeto de determinar los días de vacaciones anuales retribuidas, no se considera período de trabajo efectivo para generar el derecho a vacaciones la duración de un permiso parental disfrutado por el trabajador ([Directiva 2003/88/CE](#))

Coincidencia con permiso retribuido o descansos

No se permite el disfrute de permisos retribuidos en días laborables cuando el hecho causante se produzca durante el descanso semanal o vacaciones. Los arts. 5 y 7 de la [Directiva 2003/88/CE](#), no se oponen a una normativa nacional que no permite a los trabajadores reclamar el disfrute de los permisos retribuidos que contempla esta normativa en días en los que estos trabajadores deben trabajar cuando las necesidades y obligaciones para las que están previstos estos permisos retribuidos se produzcan durante los períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas contemplados en estos artículos.

Despido

Será calificado como procedente el despido de un trabajador que decida unilateralmente el período de vacaciones sin que este figurase en el cuadro empresarial y pese a la oposición de la empresa que le requiere para que se reincorpore al trabajo, todo ello sin acudir a la vía judicial

Retribución

Durante el periodo de vacaciones, el trabajador ha de mantener su retribución habitual, lo que supone incluir en la mensualidad los pagos que se perciban con regularidad el resto del año e inclusive, algunos convenios incluyen los conceptos que deben incluirse en la retribución durante las vacaciones.

Por ejemplo, cabe destacar que, durante las vacaciones no se abonan complementos salariales no percibidos durante los seis meses anteriores ya que la percepción de un

concepto retributivo por periodo inferior no implica habitualidad en el mismo que justifique su abono automático

Variaciones de jornada

En el caso de existencia de variaciones de jornada durante el año, la retribución de las vacaciones debe integrar la parte proporcional correspondiente a la ampliación de jornada, correspondiendo la ordinaria o habitual obtenida de promediar la que hubiere recibido a lo largo de los once meses correspondientes a la anualidad de devengo vacacional retribuido.

Extinción contrato sin disfrutar vacaciones

Han de incluirse en el finiquito y requieren la liquidación y cotización complementaria en el mes de la extinción del contrato (art. 147 del [Real Decreto Legislativo 8/2015](#), de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.).

Es posible la notificación de la extinción del contrato de trabajo durante el período vacacional siempre que se realice por escrito y se comuniquen informando sobre los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos el despido.

El módulo temporal para calcular la retribución durante las vacaciones ha de ser la vigente en el periodo en que se disfrutan

Trabajadores desplazados

Los trabajadores desplazados realizando una prestación de servicios transnacional se les aplicarán las condiciones de trabajo previstas por la legislación española relativas a vacaciones anuales, salvo que los desplazamientos no excedan de ocho días y sean efectuados por empresas que no sean de trabajo temporal.

ERTE COVID-19

- En caso de **ERTE de reducción de jornada** sí se generarán vacaciones durante ese periodo. No obstante, el sueldo a abonar durante las vacaciones se verá reducido en proporción a la reducción de jornada que se haya aplicado
- **ERTE de suspensión:** durante el tiempo en el que la relación laboral ha estado suspendida no se genera derecho a vacaciones, descontándose la parte proporcional de vacaciones anuales según el tiempo de suspensión.

Sanciones

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haberes.

Fallecimiento del trabajador

Los herederos de un trabajador que fallezca sin haber disfrutado todas las vacaciones que le correspondían pueden reclamar una compensación económica.

Excedencia

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

Especificaciones en convenio en caso de año bisiesto*

Algunos convenios colectivos establecen previsiones teniendo en cuenta la posible existencia de un año de 366 días.

**Próximo año bisiesto: 2024.*

Trabajar en otra empresa

El artículo 38.1 del [Estatuto de los Trabajadores](#), establece la imposibilidad de prestar servicios para el mismo empresario que retribuye el periodo de vacaciones pero nada se establece sobre la prestación de servicios para otro empresario.

La jurisprudencia y la doctrina prohibían la prestación de servicios durante el periodo de disfrute de vacaciones, considerándose causa de despido disciplinario. No obstante, la sentencia del [Tribunal Constitucional número 192/2003](#), de 27 de octubre de 2003 originó un cambio interpretativo al establecer el derecho a favor del trabajador de prestar servicios para otra empresa, durante su periodo de vacaciones.

Reincorporación inmediata durante el período de vacaciones

Si un empresario quisiera que su empleado se reincorporara a su puesto de forma inmediata durante las vacaciones, no tendría ningún derecho reconocido al respecto. El empresario podría llamar, pero el trabajador no tiene por qué acudir a la llamada ya que no existe ninguna ley al respecto. No obstante, en la aplicación práctica la jurisprudencia reconoce al empresario, dentro del poder de dirección, la presunción en la legitimidad de sus órdenes, por lo que «teóricamente», el trabajador debería cumplir la orden de reincorporación y posteriormente impugnarla judicialmente.

Cotización de las vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas

El artículo 147.1 del [TRLGSS](#) prevé que las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato.

Si la relación laboral finalizara sin haber disfrutado las vacaciones completas se percibirá la parte proporcional juntamente con la liquidación del salario.

La citada liquidación complementaria ha de englobar los días de duración de las vacaciones, aún cuando alcance el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante la misma, sin prorrateo alguno y con aplicación del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.

No obstante, serán aplicables las normas generales de cotización en los términos que legalmente se determinen cuando, mediante ley o en ejecución de la misma, se establezca que la remuneración del trabajador debe incluir, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas.

Si el contrato se extingue a lo largo del mes: procederá efectuar una liquidación complementaria en la que se consignará el número de días de vacaciones que le correspondan al trabajador, con el límite de número de días que restara hasta la finalización de dicho mes, y la base de cotización que se está liquidando.

Si la extinción de la relación laboral se produjera por el fallecimiento del trabajador, o éste falleciera durante el período correspondiente a estas vacaciones: no procederá la cotización consecutiva a la baja del trabajador fallecido en la Seguridad Social, sino que, procederá el prorrateo de las percepciones entre el número de días o meses de duración del contrato, o por el número de días o meses transcurridos desde el disfrute de las últimas vacaciones, con aplicación de los tipos y topes de cotización correspondientes a cada mes.

En el supuesto de que el número de días de vacaciones generadas excediera del número de días que quedarán hasta la finalización del mes de la extinción de la relación laboral: se realizará otra relación nominal de trabajadores correspondiente al mes siguiente al de la extinción, en la que se incluirá el número de días que restaran y la base de cotización que corresponda por los mismos.

Si el contrato se extinguiera el último día del mes: procederá una liquidación correspondiente al mes siguiente al de la extinción, en la que se incluirá tanto el número de días de vacaciones como el importe de la base de cotización que corresponda. El plazo de ingreso de esta complementaria concluirá el último día del mes siguiente al de la extinción del contrato de trabajo.

Si durante el período correspondiente a las vacaciones no disfrutadas el trabajador iniciara otra relación laboral: la suma de la base de cotización que procediera en función de las remuneraciones devengadas en la misma y la correspondiente a las vacaciones superara el tope máximo de cotización, resultará aplicable la distribución establecida para los supuestos de pluriempleo, procediéndose conforme a los criterios de actuación establecidos al respecto.

El abono con carácter indemnizatorio de las pagas extraordinarias en las vacaciones no se ha clarificado ni regulado de forma expresa, siendo necesario respetar lo establecido en convenio. Por lo general, la regulación colectiva establece que se abonarán conceptos como salario base, antigüedad etc... pero en caso de no especificarse por convenio, la

práctica habitual es, incluir todos los conceptos de percepción mensual (incluidos paga extra) dejando fuera los de carácter extrasalarial, realizando el siguiente cálculo: sueldo mensual (salario base + complementos + prorrateo de pagas extraordinarias) dividido entre 30 para obtener las cantidades por día de trabajo. Después se trataría de realizar una regla de tres con los días de vacaciones que corresponden al año, divídelo entre 365 y obteniendo los días de vacaciones que corresponden por día trabajado.

Excedencia por cuidado de hijos

Durante el periodo de excedencia no se genera derecho a salario, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias, ni tampoco derecho a vacaciones. Las vacaciones se disfrutan en proporción a los días efectivamente trabajados, por lo que en los supuestos en que el trabajador hubiera permanecido en situación de excedencia voluntaria por cuidado de hijos su derecho a vacaciones retribuidas se verá disminuido en proporción al periodo de excedencia.

El [artículo 46 del ET](#) donde se regulan las situaciones de excedencia voluntaria y forzosa, señala que sin especificar su cómputo a efectos de generación de vacaciones. Por su parte el [art. 38 ET](#) regula las vacaciones sin reflejar esta concreta situación, lo que obligará a remitirse a lo pactado en la propia excedencia o al convenio colectivo donde suele regularse esta situación teniendo presente el derecho a 30 días de vacaciones en relación al periodo de prestación de servicios realizado.

Días laborables o días naturales

De acuerdo con la ley actual son obligatorios, como mínimo, 30 días de vacaciones por cada año trabajado. Estos 30 días naturales, pueden ser calculados en días laborables.

El devengo de los días naturales de vacaciones de cada empleado se calcula así, cada mes trabajado supone el devengo de 2,5 días naturales de vacaciones que, multiplicado por los 12 meses del año, dan un resultado de 30 días naturales, que es el total contemplado por la legislación como mínimo por disfrutar. La transformación de los días de vacaciones en días laborables no depende del sector profesional o modalidad contractual.

Por ejemplo, si un empleado permanece 6 meses dispondrá de 15 días naturales (como mínimo), tal como establece el Estatuto de los Trabajadores. Si el empleado finaliza su relación con la empresa y no ha disfrutado de los días de vacaciones devengados, estos días serán remunerados y se cobrarán en la liquidación.

A modo genérico, muchos Convenios Colectivos optan por no establecer las vacaciones en días naturales, sino en días laborables, de forma que 30 días naturales equivalen a 22 laborables.

El convenio colectivo o pacto empresarial puede fijar una cuantía distinta, siempre por encima de estos 22 días laborables.

El reconocimiento de 22 días laborables sólo implica un modo diferente de contabilizar los días de vacaciones, de forma que 30 días naturales equivalen a 22 laborables.

Para el cómputo de días vacacionales resulta idéntico contar los fines de semana que no hacerlo.

Esperamos que esta información le resulte de utilidad y quedamos, como siempre, a su disposición.

Julio 2023

EAL-CGE