



VACACIONES (PARTE 1)

Las vacaciones forman parte del tiempo de descanso que corresponde al trabajador en función de su trabajo. A diferencia del descanso diario, del descanso semanal y del descanso por festivos, se reconocen y computan en términos anuales, y constituyen el periodo de descanso ininterrumpido más prolongado de que goza el trabajador. Su finalidad es múltiple: recuperación de la fatiga física y anímica causada por el trabajo, garantía de un tiempo de ocio y de convivencia social y familiar a favor del trabajador, etc.

Nacimiento del derecho

Se trata de un derecho que nace y se disfruta dentro de una anualidad. Es decir, para determinar si un concreto trabajador tiene derecho a vacaciones pagadas se toma como referencia un año, obteniendo el derecho quien haya prestado servicios a la empresa dentro del mismo y en proporción al número total de días trabajados en dicho período.

Ello implica que en la mayoría de los casos, salvo que el período de vacaciones se establezca al final del año, los trabajadores disfrutan del mismo antes de haberlo generado por completo y, en consecuencia, parcialmente a cuenta de los días que todavía les queden por trabajar.

No se exige un período mínimo de servicios dentro del año para generar el disfrute a las vacaciones. De tal modo, se tiene derecho a las mismas aunque sólo se hayan trabajado unos pocos días en el año.

Atención especial merecen también a estos efectos las situaciones de baja por enfermedad, embarazo o maternidad, en las que, se sigue devengando el derecho a vacaciones, aunque no se trabaje.

Duración

«El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o en pacto individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales». Así pues, la duración del período de vacaciones puede ser fijada a través de:

- 1) El convenio colectivo.
- 2) El contrato de trabajo entre empresario y trabajador. Debe recordarse que el contrato de trabajo debe respetar lo establecido en convenio colectivo, por lo que deberá ajustarse a los mínimos que sobre la materia haya fijado la norma colectiva. o la voluntad unilateral del empresario concediendo a sus trabajadores un período más amplio que el previsto en la ley o en los convenios colectivos.

Disfrute proporcional

El período de vacaciones fijado en la ley y en los pactos individuales y colectivos corresponde a la prestación de servicios durante un año completo». En esta materia rige un principio de proporcionalidad, de forma que «toda persona cuyo período de servicios en cualquier año sea inferior al requerido para tener derecho al total de vacaciones tendrá derecho respecto de ese año a vacaciones pagadas proporcionales a la duración de sus servicios en dicho año.

Períodos computables a efectos de determinar la duración de las vacaciones

A) Periodos que computan como tiempo de trabajo a efectos de vacaciones:

1. Los periodos de incapacidad temporal y maternidad
2. Los períodos de huelga legal de los trabajadores.
3. En el caso de los permisos retribuidos,
- 4.

B) Períodos que no computan como de trabajo y, en consecuencia, minoran proporcionalmente el período de vacaciones:

1. Los períodos de suspensión del contrato de trabajo como consecuencia de expedientes de regulación de empleo.
2. La suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias. Lo que no cabe es imponer una sanción que consista, precisamente, en la reducción del período de vacaciones.
3. En todos los casos que quedan en suspenso las obligaciones de trabajar y retribuir el trabajo y los permisos no retribuidos.

Cómputo de los días festivos y de descanso semanal coincidentes con el período vacacional

El estatuto de los trabajadores fija la duración de las vacaciones en «días naturales», lo cual implica que se cuentan a esos efectos los días festivos y los correspondientes a descanso semanal que concurren en dicho período. Algunos convenios colectivos, tomando este punto de partida, fijan la duración de las vacaciones en días laborales en número inferior a treinta, contando con que el período mínimo ha de alcanzarse y/o superarse añadiendo el tiempo correspondiente a los descansos semanales.

Cuando el inicio de las vacaciones coincida con el descanso semanal de una semana ya trabajada no debe incluirse éste dentro de su duración. El trabajador ya ha generado su derecho a dicho descanso mediante el trabajo en los días laborales de la semana e incluirlo dentro de las vacaciones supondría acumular en un mismo día dos descansos.

