

PERIODO DE VACACIONES DE LOS TRABAJADORES

Queremos recordarle algunos aspectos clave relacionados con la gestión de las vacaciones anuales retribuidas de sus trabajadores, en especial de cara a la planificación de los próximos meses estivales. A continuación, algunas cuestiones genéricas:

¿Cuántos días de vacaciones corresponden por mes trabajado?

Para saber cuántos días de vacaciones generamos al mes debemos tener en cuenta el número total de día de vacaciones (que puede ser superior a 30 si así lo recoge la normativa de aplicación) y dividir esta cifra entre 12 meses. Así sabremos cuántos días de vacaciones acumulamos mensualmente.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que muchas empresas eligen contabilizar las vacaciones tomando como referencia los días laborables, y no los naturales: de esta forma, solo se contabilizan como días de vacaciones las jornadas en que el empleado debería asistir a su puesto de trabajo y no lo hace, dejando fuera fines de semana y festivos.

El resultado es que, salvo que se aplique un periodo de vacaciones mayor que el que recoge el ET, nos encontraremos con dos supuestos:

- Si un empleado dispone de **30 días naturales** de vacaciones al año, generará 2,5 días de vacaciones por mes trabajado.
- Si un empleado dispone de **22 días laborables** de vacaciones al año, generará 1,83 días de vacaciones por mes trabajado.

¿Qué pasa si un periodo vacacional coincide con una baja laboral, un festivo o un permiso?

Esto significa que, en principio, los periodos de vacaciones son independientes de los conceptos anteriores, de forma que los días disfrutados como periodo vacacional no podrán solaparse con permisos, festivos o periodos de baja. Unos y otros se suman y se disfrutan de forma separada.

El propio Estatuto de los Trabajadores aclara algunos puntos al respecto:

- Cuando el periodo 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 un periodo de suspensión del contrato de trabajo relacionado con el nacimiento, la adopción, el acogimiento o riesgo en embarazo, entre otros, "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".
- En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

¿Qué dice el Estatuto de los Trabajadores sobre los periodos vacacionales?

La regulación sobre los periodos vacacionales en el Estatuto de los Trabajadores (ET) la encontramos en su artículo 38, que nos dice, entre otras cosas, que el periodo de vacaciones anuales "será el pactado en convenio colectivo o contrato individual", sin que su duración pueda ser inferior "en ningún caso" a 30 días naturales.

De lo anterior se desprende que la duración mínima del periodo vacacional será de 30 días naturales al año, una cifra que puede mejorarse a través del convenio colectivo o de lo pactado entre empresario y empleado en el contrato de trabajo.

Además, el mismo artículo deja claro que los días de vacaciones son retribuidos (durante los periodos de descanso se cobra el 100% del salario) y que no son sustituibles por compensación económica, si bien existen dos excepciones a este último punto:

- En caso de **extinción de contrato** de trabajo que imposibilite el disfrute de las vacaciones.
- En las relaciones laborales de los **trabajadores de temporada o eventuales**, cuando las vacaciones legales mínimas no pudieran disfrutarse porque el período de actividad en la empresa no coincidiera con el disfrute de las vacaciones, los trabajadores percibirán, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones.

En cuanto a la concreción del periodo periodos de disfrute de las vacaciones anuales, *“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”*. Si se produjera un desacuerdo, es posible acudir a la jurisdicción social, que *“fijará la fecha que para el disfrute corresponda”*, sin que su decisión pueda recurrirse.

El ET también nos dice que el calendario de vacaciones se fijará en cada empresa y que el trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Desde el Departamento Laboral de Grupo Asesor Ros, agradecemos su atención y esperamos resolver todas las dudas que nos consulten.

Elche, 6 de junio de 2025