



VACACIONES (PARTE 2)

Coincidencia de las bajas por maternidad o incapacidad temporal con el disfrute de las vacaciones

A) Baja por maternidad o incapacidad derivada de embarazo, parto y lactancia natural: El ET establece que cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida con el tiempo de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural o con el tiempo de suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento, la trabajadora o trabajador, en su caso, tiene derecho a «disfrutar de sus vacaciones anuales en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera». Además reconoce, que su disfrute puede realizarse al finalizar el período de suspensión fuera del año natural al que correspondan.

B) Baja por incapacidad temporal: El derecho a vacaciones anuales retribuidas no se extingue al finalizar el periodo de devengo de las mismas (año natural) incluso cuando el trabajador, por haberse encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte de dicho periodo, y por haber perdurado su situación de incapacidad laboral hasta la finalización de su relación laboral, no hubiera podido hacer uso efectivo de ese tiempo de descanso. En tal supuesto, habida cuenta que ya no queda espacio en la relación laboral para el disfrute de vacaciones, el trabajador tiene derecho a una compensación económica

Esta doctrina no es aplicable a la situación de incapacidad que surja durante el disfrute vacacional, que es un riesgo que debe ser asumido por el propio trabajador

Dentro del respeto a la ley (y de los criterios jurisprudenciales en la materia), los convenios colectivos pueden establecer normas sobre el particular permitiendo que los períodos de baja por incapacidad temporal no se solapen con el de disfrute de vacaciones.

Tiempo de disfrute de las vacaciones

Fijación del momento de disfrute

El período de disfrute de las vacaciones ha de fijarse «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». El convenio colectivo puede establecer criterios sobre la planificación anual de las vacaciones que, obviamente, han de ser respetados a la hora de acordar el pacto individual. Tales criterios tienen la finalidad de coordinar los períodos de vacaciones del conjunto de la plantilla para evitar conflictos y repercusiones en el proceso productivo. Nada impide que en esa planificación el convenio colectivo llegue a fijar directamente los períodos concretos de disfrute, no siendo necesario entonces el pacto individual.

La fijación de la fecha de las vacaciones ha de ser en todo caso pactada, no admite la Ley la imposición unilateral de la misma por ninguna de las partes. Ello lleva como consecuencia los siguientes extremos:

1) Es procedente el despido del trabajador que decide unilateralmente el período de disfrute de sus vacaciones, ausentándose de su trabajo sin previo acuerdo con la empresa.

2) No es ajustada a Derecho la conducta empresarial que, sin justificación alguna ni previo aviso con antelación suficiente, modifica unilateralmente el período de vacaciones previamente acordado. En tales casos, los tribunales han declarado improcedente el despido de los trabajadores que, comunicándoles la empresa su decisión unilateral muy poco antes de iniciarse las vacaciones, sin margen para efectuar reclamación alguna, hacen caso omiso de la misma y deciden disfrutarlas en la fecha previamente fijada.

Como exigencias formales de la fijación de la fecha de disfrute de las vacaciones se establecen las siguientes:

1) Ha de fijarse en cada empresa un «calendario de vacaciones». Debe entenderse hecha esta referencia al calendario laboral que ha de efectuarse anualmente en cada centro de trabajo y uno de cuyos contenidos viene dado, precisamente, por los períodos de disfrute de las vacaciones anuales.

2) El trabajador ha de conocer las fechas que le correspondan con al menos dos meses de antelación. El incumplimiento del período de preaviso lleva aparejadas las consecuencias siguientes:

-Una sanción por la comisión de una infracción administrativa leve o grave.

-Una indemnización de daños y perjuicios, que, a falta de la prueba de perjuicios específicos, debe ser compensada con el importe del salario correspondiente a la duración de las vacaciones.

-El incumplimiento del plazo no da derecho al trabajador a la concesión de un nuevo período vacacional, si las vacaciones han sido efectivamente disfrutadas.

Caducidad o pérdida del derecho a vacaciones

Es doctrina jurisprudencial muy asentada, pese a que no existe precepto expreso que la fundamente, que las vacaciones deben disfrutarse anualmente, dentro del año natural, y en caso contrario caduca el derecho a las mismas, que no debe demorarse más ni acumularse a las de años posteriores.

Se pierde también el derecho a vacaciones cuando el contrato de trabajo se extingue tras el disfrute de un muy prolongado permiso retribuido, superior a tres meses, concedido unilateralmente por la empresa y aceptado por el trabajador.

Tampoco se tiene derecho a vacaciones cuando se ha estado en alguna de las situaciones de inactividad que en principio computan como de trabajo efectivo a efectos de vacaciones, pero ésta se ha prolongado durante todo el año natural. Algunos convenios, no obstante, permiten en determinados supuestos que a estos efectos el período de disfrute se extienda más allá del año natural.

También aquí ha de prestarse especial atención a las situaciones de maternidad e incapacidad temporal.

Obligaciones del trabajador: realización de trabajos durante las vacaciones

El Tribunal Constitucional, ha considerado que las vacaciones no pueden reducirse a un instrumento de recuperación de energías físicas y mentales para la reanudación posterior de la actividad laboral, como si el trabajador fuera un mero factor de producción, y por lo tanto no puede negarse su libertad para desplegar su propia personalidad durante ese periodo del modo que estime más conveniente, ni restringirse su derecho al trabajo.

