

VACACIONES

El periodo de vacaciones anuales debe ser pactado en Convenio Colectivo o contrato individual, debiendo fijarse de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conocerse las fechas de su disfrute, al menos, dos meses antes del comienzo de las mismas, para lo que se elaborará un calendario de vacaciones. En caso de desacuerdo, la fecha se fijará en la jurisdicción social.

El derecho a las vacaciones se genera cualquiera que sea la duración del contrato, debiendo aplicarse el criterio de proporcionalidad según el tiempo trabajado.

Legalmente se establece que la duración de las vacaciones anuales retribuidas no puede ser, en ningún caso, inferior a 30 días naturales, computándose, por tanto, los días laborables y los festivos.

El derecho a su disfrute caduca el 31 de diciembre de cada año, por lo que, con carácter general, se prohíbe su acumulación en años sucesivos.

Excepciones:

- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato por maternidad o paternidad, el trabajador tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso por maternidad o paternidad, 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 (enfermedad, accidente...) que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, 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.

El disfrute de las vacaciones es un derecho irrenunciable e indisponible para el trabajador, no siendo susceptible de compensación económica, salvo que el contrato se hubiera extinguido antes de la fecha fijada para el periodo vacacional sin que estas se hubieran disfrutado. En este caso, la situación legal de desempleo y el nacimiento del derecho a la prestación, se producen transcurrido dicho periodo vacacional, siempre que se presente la solicitud dentro de los 15 días hábiles siguientes a la finalización del mismo. El citado periodo constará en el certificado de empresa, debiéndose cotizar por él.

NOTA: Entrada en vigor, el 19 de junio, del Real Decreto 418/2014, de 6 de junio, por el que se modifica el procedimiento de tramitación de las reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido.