

LABORAL

Sobre las vacaciones de verano de los trabajadores

En la época estival se inicia el periodo vacacional de la mayoría de los trabajadores en España. Los conflictos por esta materia son típicos y habituales. Aquí te presentamos algunos casos que debes conocer para aplicar estos derechos.



Las vacaciones de verano son un derecho esencial para los trabajadores, regulado por el Estatuto de los Trabajadores. Cada empresa establece su propio procedimiento, normalmente detallado en su reglamento interno.

Si no hay un reglamento, la empresa debe informar al trabajador del procedimiento a seguir. Generalmente, a principios de año se proporciona un calendario laboral con días laborables, festivos y periodos de vacaciones.

Las fechas de disfrute se acuerdan entre el trabajador y el empleador, y deben ser comunicadas al trabajador con al menos dos meses de antelación. Es importante formalizarlo por escrito para evitar malentendidos.

DURACIÓN DE LAS VACACIONES

El Estatuto de los Trabajadores establece que las vacaciones anuales retribuidas no pueden ser inferiores a los treinta días naturales.

Este periodo puede dividirse, siempre que una de las partes dure al menos dos semanas. Los días de vaca-

Las fechas de disfrute de las vacaciones deben ser comunicadas a la persona trabajadora con al menos dos meses de antelación

ciones incluyen domingos y festivos, y deben disfrutarse dentro del año natural, salvo excepciones especificadas en el convenio colectivo o por acuerdo entre las partes.

REMUNERACIÓN E INCAPACIDAD TEMPORAL

Las vacaciones deben ser remuneradas de acuerdo con el salario habitual del trabajador.

Esto incluye complementos salariales que se reciben de manera regular, como pluses de nocturnidad o festividad, pero excluye conceptos extrasalariales como el plus de transporte.

En caso de contratos temporales, la duración y cuantía de las vacaciones serán proporcionales al tiempo trabajado.

Si el trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal (especialmente en casos de embarazo, parto o lactancia), puede disfrutar las vacaciones en una fecha distinta, incluso si el año natural ha terminado.

Para otras incapacidades temporales, las vacaciones pueden disfrutarse dentro de los 18 meses posteriores al año en que se originaron.

EN CASO DE DESEMPLEO

Si el trabajador es despedido sin haber disfrutado todas sus vacaciones, la empresa debe compensar esos días económicamente.

Este periodo se añade al tiempo cotizado para calcular el inicio del plazo para solicitar la prestación por desempleo.

EL CONSEJO EXPERTO

MARÍA IGLESIAS

Directora de Transformación Tecnológica GM Integra RRHH
Tel: 93 872 69 44
www.gmintegrarrhh.com



El disfrute de vacaciones remuneradas es un logro para los trabajadores en España desde 1931 (Ley de Contrato de Trabajo). España fue de los primeros países en reconocer este derecho.

Sobre las vacaciones, en el ámbito laboral, debemos saber:

- Como mínimo, cada trabajador tiene derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales.
- La fecha de las vacaciones se debe acordar entre empresa y trabajador (en caso contrario, el convenio determinará).
- Las vacaciones son retribuidas: incluyendo todos los conceptos retributivos que forman parte del salario habitual.
- Los periodos de vacaciones se pueden fraccionar, pero se ha de tener en cuenta lo que el convenio diga sobre el periodo vacacional mínimo continuado.
- Cuando un trabajador está de baja por enfermedad o accidente

antes o durante el periodo de vacaciones, tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones en fechas diferentes (revisando los plazos estipulados) cuando las vacaciones hayan sido pactadas con anterioridad.

- Las vacaciones no se pueden acumular de un año para otro ni se pueden compensar económicamente.
- El derecho a vacaciones también se genera durante el periodo de prueba o de IT.

Se debe prestar especial atención al impacto de las vacaciones y la gestión de su procedimiento en el funcionamiento de la empresa: control de políticas, trámites, turnos, etc.

RRHH debe controlar este procedimiento, reducir la carga de trabajo administrativo en estas tareas, mientras se mejora la experiencia del empleado.

RAÚL ALEGRE

Responsable Área Laboral JDA Sabadell
Tel: 93 860 03 70
www.jda.es



Los trabajadores tienen derecho a un mínimo 30 días naturales por ley, pero este periodo puede variar en función de los convenios colectivos y de los acuerdos individuales entre empleador y trabajador, pero nunca puede ser inferior al mínimo legal.

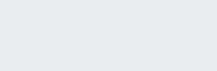
La planificación de las vacaciones debe realizarse de común acuerdo entre el empleador y el empleado y es recomendable planificarlas con suficiente antelación para asegurar que la actividad empresarial no se vea afectada.

Existe la obligación legal de elaborar un calendario laboral anual que contemple el periodo de vacaciones y en el que se establezcan las fechas disponibles. En caso de desacuerdo entre el empleador y el trabajador sobre las fechas de las vacaciones, es fundamental intentar llegar a un acuerdo amistoso. Si no es

posible, el trabajador puede acudir a la Inspección de Trabajo o interponer una demanda en los juzgados de lo social. Los tribunales suelen dar prioridad a la protección del derecho al descanso del trabajador, siempre que la solicitud sea razonable y no afecte gravemente la operativa de la empresa.

Gestionar las vacaciones de verano de los trabajadores de manera eficiente y conforme a la legislación vigente, no solo es una obligación legal, sino que también contribuye al bienestar y satisfacción de los empleados. Un enfoque proactivo y organizado permite equilibrar las necesidades empresariales con los derechos laborales, fomentando un ambiente de trabajo saludable y productivo. Los empresarios deben estar informados y preparados para afrontar estos desafíos con una planificación adecuada.

DESPACHOS RECOMENDADOS

 <p>ESCURA www.escura.com 93 494 01 31</p>	 <p>FONT & YILDIZ www.fontyildiz.com 93 494 89 80</p>	 <p>IGMASA www.igmasa.com 93 488 24 52 91 781 16 60</p>	 <p>MATEOS LEGAL www.mateos.legal 93 476 00 50</p>	 <p>MIQUEL VALLS www.miquelvalls.com 93 487 65 90</p>	 <p>SPANISH VAT SERVICES www.spanishvat.es 91 599 52 49</p>	 <p>TAX www.tax.es 972 677 254</p>	 <p>CONTASULT www.contasult.com 956 669 288 911 590 213</p>	 <p>EMLB ASOCIADOS www.emlb.es 91 413 56 44</p>	 <p>GABINET ASSESSOR EMPRESARIAL www.gab-as.com 93 317 60 74</p>
--	---	---	---	--	--	--	--	--	--