

NEWSLABOUR

NEWSLETTER DEL DEPARTAMENTO LABORAL DE RSM SPAIN



Ignacio Hidalgo y Miguel Capel

Las novedades laborales no paran de llegar, y como cada mes, os informamos de ellas a través de [#NewsLabour](#).

En esta edición vamos a tratar como siempre las últimas Sentencias en materia laboral, dedicando un artículo a una sentencia que ha dado mucho de qué hablar: que ocurre con el desempeño de las funciones de los representantes de los trabajadores cuando son despedidos.

Igualmente, la llegada del calor anuncia a su vez la llegada de numerosos conflictos derivados de un tema concreto: las vacaciones.

Por ello, en nuestro consejo del mes podrás encontrar una pequeña guía sobre el funcionamiento de esta figura, que sin duda te será de utilidad.

Siempre informando y siempre actualizando a nuestros lectores. ■

¡Y siempre a vuestra disposición!

EN ESTE NÚMERO

☐ **Tribunales en corto**

¿Qué hay de nuevo viejo?

☐ **Derecho Práctico**

¿Se pueden seguir ejerciendo las funciones representativas tras ser despedido disciplinariamente? El ts concluye que no se pueden ejercer las funciones de rlt hasta que haya sentencia firme

☐ **Asunto del mes**

¿Cómo se disfruta de los permisos retribuidos?

☐ **Sentencia del mes**

¿Qué plazo tienen las empresas para reclamar al Estado los salarios de tramitación generados por la excesiva duración del proceso judicial?

☐ **Consejo del mes**

Sobre el disfrute de vacaciones: dudas y cuestiones más frecuentes.



Si tienes alguna duda sobre estas sentencias o su aplicación en tu empresa, contacta con nosotros.

Roberto Villon
rvillon@rsm.es

>Tribunales en corto ¿Qué hay de nuevo viejo?

Como siempre, cada mes nos encontramos con Sentencias y noticias jurídicas que, por su particularidad o relevancia, nos llaman especialmente la atención. A continuación, te exponemos un resumen de algunas de ellas:

Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de mayo de 2023: ¿La reincorporación de un excedente voluntario a media jornada supone una modificación del contrato?

En el presente supuesto, una trabajadora con contrato a tiempo completo solicitó una excedencia voluntaria, y tras requerir en múltiples ocasiones su reincorporación en las mismas condiciones que poseía anteriormente, aceptó un puesto a jornada parcial manifestando expresamente que dicha aceptación no suponía una renuncia a ser reincorporada efectivamente en sus condiciones de origen. En este sentido, el Supremo recuerda que la conversión de una jornada de tiempo completo a tiempo parcial (o viceversa) debe ser voluntaria para el trabajador, sin que quepa su imposición unilateral por parte de la empresa. De este modo, la Sala reconoce el derecho de la trabajadora a ser reincorporada en sus antiguas condiciones, e incluso el derecho a percibir las diferencias salariales durante el período de prestación de servicios a tiempo parcial.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 10 de mayo de 2023: ¿El despido de un trabajador de baja médica supone siempre un despido nulo?

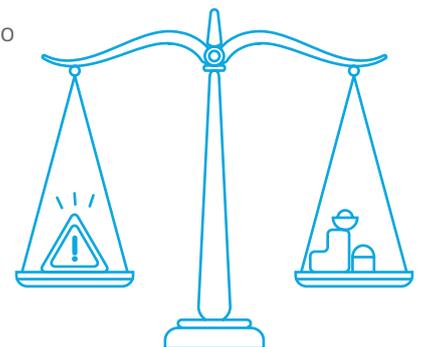
Ante el TSJ de Madrid se debate si la extinción de un contrato temporal fraudulento se puede considerar discriminatorio, y por tanto nulo, al amparo de la Ley 15/2022, si el trabajador se encontraba de baja médica. La Sala declaró improcedente el despido al considerar que el contrato temporal no era lícito, y descarta la nulidad del despido. Argumenta el TSJ que un despido en estas circunstancias no se considera antijurídico siempre y cuando la diferencia de trato se justifique objetivamente con una finalidad legítima y que la misma sea adecuada, necesaria y proporcional. En consecuencia, no se observa que exista discriminación debido a que el contrato temporal finalizó según lo acordado, a pesar de que pueda cuestionarse su validez, y a mayores la baja médica del trabajador fue de corta duración y no existen elementos que sugieran que el contrato se habría prorrogado de no haber ocurrido.

Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de abril de 2023: La excedencia por cuidado de hijos tiene carácter incondicional.

La excedencia por cuidado de hijo garantiza el derecho de reincorporación en el mismo puesto durante el primer año y, posteriormente, el derecho de reingreso en cualquier puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente. En ambos casos, dicho reingreso es incondicional, ya que aunque no esté específicamente mencionada como excedencia forzosa, sus efectos jurídicos son similares. Dicho esto y siempre que se solicite el reingreso en legal tiempo y forma, se debe reconocer el derecho incondicional de la trabajadora a regresar a su puesto de trabajo o a uno similar. No obstante, el TS recuerda que aunque sea ilegal que la empresa niegue la solicitud por falta de vacantes adecuadas, esto no implica la extinción definitiva del contrato laboral, ni constituye un despido, a menos que se aprecie dicha voluntad.

Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de León: Despido efectuado por un móvil discriminatorio

En el presente supuesto se interesa la declaración de nulidad del despido efectuado contra un trabajador, que supuestamente venía motivado por el hecho de que era gitano. El Juzgado estima la demanda interpuesta por el trabajador al no quedar acreditada ni la baja voluntaria alegada por el trabajador, ni tampoco que el trabajador se ausentase de su puesto de trabajo, quedado evidenciado únicamente múltiples comportamientos discriminatorios a razón de su etnia, practica totalmente contraria a la Ley 15/2022. Más a más, se condena a la empresa al pago de la indemnización por daños morales, debido a que la referida ley reconoce que la protección contra la discriminación requiere además la adopción de medidas preventivas y correctivas, condenando al abono de 7.501 euros por ello. ■





›Derecho Práctico

¿Se pueden seguir ejerciendo las funciones representativas tras ser despedido disciplinariamente? El TS concluye que no se pueden ejercer las funciones de RLT hasta que haya sentencia firme

El Estatuto de los Trabajadores recoge en su artículo 68 que los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, una serie de garantías entre las que se encuentra no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato. Y ello, con las salvedades que respecto de dicha garantía establece el artículo 68.c) del ET.

Este precepto, combinado con lo dispuesto en el artículo 67.3 de la misma norma, hacía que los representantes de los trabajadores contaran con una serie de garantías reforzadas respecto del ejercicio de sus funciones que ahora, con el reciente pronunciamiento del TS, de fecha 25 de abril de 2023, parece que comienza a tener fisuras.

¿Cuál es el supuesto de hecho analizado por el Tribunal Supremo?

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo se ha pronunciado sobre un supuesto más que recurrente en la realidad de las empresas, ¿se ha de permitir al representante legal de los trabajadores disciplinariamente despedido acceder al centro de trabajo para desempeñar sus funciones de representación?

En este caso, varios trabajadores –representantes de los trabajadores y uno de ellos, además, delegado sindical– habían sido despedidos disciplinariamente y la Empresa, ante los distintos requerimientos, tanto de los empleados como de la ITSS para acceder al centro de trabajo, les denegó la entrada al centro para participar en las reuniones del comité.

Entiende la mercantil que la relación laboral de los empleados está extinguida y que, pese a que la misma pueda rehabilitarse por una sentencia firme que declare nulos o improcedentes los despidos, hasta ese momento y desde el despido, ya no ostentaban la condición de RLT.

Este supuesto, más que típico, como ya anticipábamos, pivota sobre una cuestión sencilla: los RLT despedidos y que han impugnado su despido, ¿pierden la condición de representantes? o ¿la mantienen y pueden desempeñar sus derechos y funciones hasta que haya un pronunciamiento firme?

¿Cuál era el escenario en el que nos encontrábamos?

Diversos criterios jurisprudenciales se habían ido sucediendo hasta la fecha en relación con la extinción del mandato representativo de los RLT, pivotando, todos ellos, sobre la base de la doctrina constitucional –STC 78/1982– que señalaba que había vulneración de la libertad sindical cuando no se reconocía la condición de RLT a los trabajadores en el periodo que transcurre desde que se dicta la sentencia de instancia y se declara la firmeza de la misma o se dictaba sentencia firme.

Esta doctrina, evidentemente, dejaba una cuestión sin resolver: ¿qué ocurre hasta que se dicta sentencia de instancia?

Los Tribunales entendían, por un lado, que los derechos de representación no dependen de la realización de la actividad laboral, pero, por otro, señalaban que los mismo no son independientes de la existencia de una relación de trabajo. Sin embargo, pese a dejar muy claro en qué escenario nos encontrábamos durante la fase de recurso, en la que el trabajador podía seguir ejerciendo sus funciones, nada se nos indicaba respecto a la fase previa: el curso del procedimiento anterior al recurso.

Multitud de empresas se han visto en la situación nada sencilla de tener que decidir si deben permitir a los representantes desempeñar sus funciones hasta el momento de dictarse sentencia. Y ello, a sabiendas de que no existe norma alguna que, al menos directamente, señale que los RLT tienen garantizado el ejercicio de sus funciones representativas hasta que recaiga sentencia.



El artículo 284. c) es claro: cuando el empresario no cumpla "la sentencia" se acordará que el delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical continúe desarrollando, en el seno de la empresa, las funciones y actividades propias de su cargo.

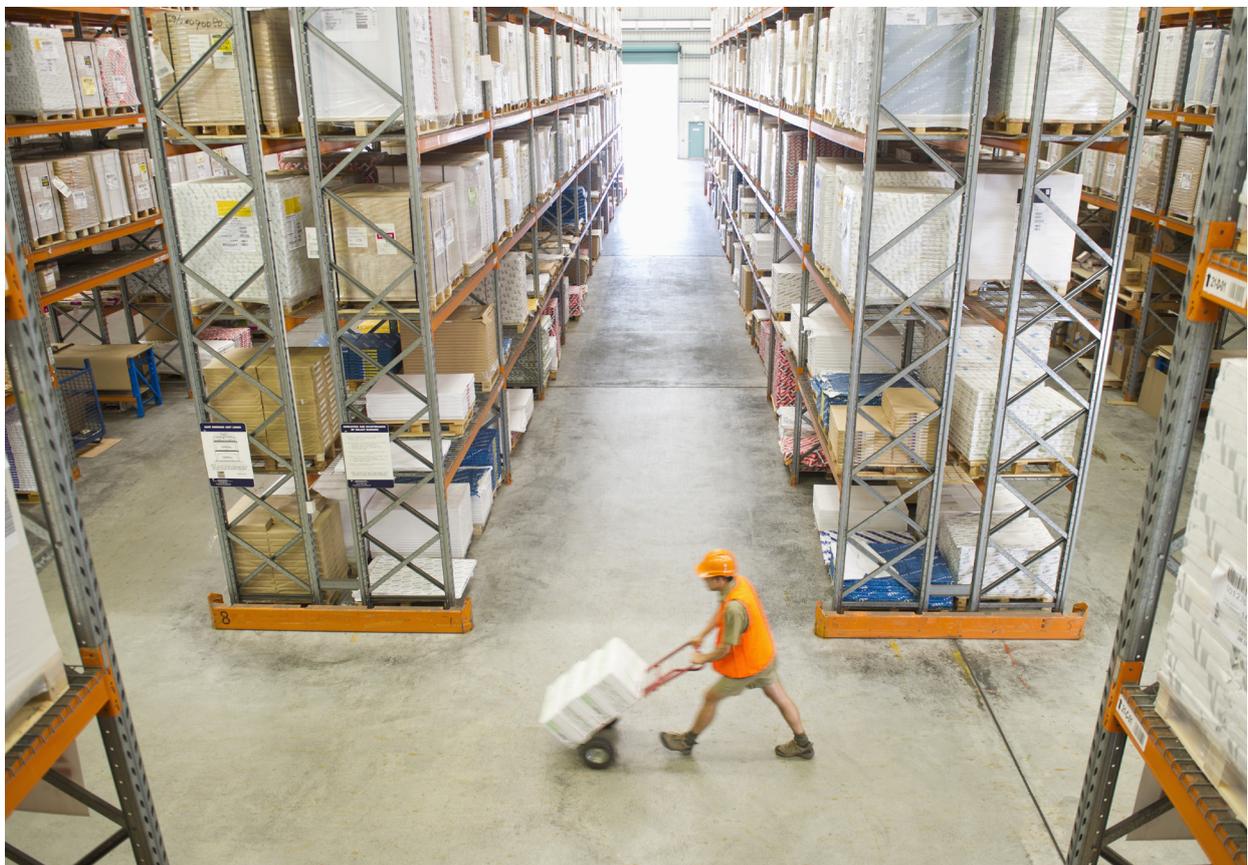
Pero esta situación de reposición de la condición de RLT "tras sentencia" no es igual a una situación de mantenimiento de la condición "hasta la sentencia".

¿Y qué ha concluido el TS?

El Pleno de la Sala del TS, a la vista de la normativa y de la jurisprudencia, ha dado una solución que parece, al menos de momento, bastante concisa, y ha concluido que el hecho de que haya preceptos que establecen la "devolución de la condición de RLT" a los trabajadores conlleva que, hasta ese momento, es decir, hasta que haya sentencia de instancia que declare judicialmente la improcedencia o nulidad del despido, no se mantiene la garantía reforzada del ejercicio de las funciones representativas.

En todo caso habrá de estar al quite para conocer cómo se desarrolla esta doctrina ya que es curioso que se admita, a la luz de las garantías establecidas en los artículos 67 y 68 del ET, que los empresarios puedan revocar unilateralmente el mandato de un RLT a través del despido disciplinario.

Estar a la última del devenir de la presente doctrina puede evitar numerosos perjuicios tanto para las empresas como para los trabajadores. ■





›Asunto del mes

¿Cómo se disfruta de los permisos retribuidos?

Las cuestiones derivadas de los permisos retribuidos son muy variadas: ¿a partir de que día se empieza a disfrutar el permiso? ¿computan los días festivos? ¿pueden acumularse licencias/permisos? ¿qué ocurre cuando se solapan?

Para ello, resulta necesario analizar cual ha sido la interpretación de nuestros Tribunales sobre la materia, y, de entre todos los pronunciamientos en la materia, conviene tener en consideración la reciente Sentencia del Tribunal Supremo, de fecha 7 de junio de 2023.

Días a quo en virtud de lo dispuesto en el ET

La citada Sentencia, además de realizar un análisis de la última jurisprudencia en la materia, recoge un acertado y claro resumen de la situación actual.

En primer lugar, hace referencia a la regulación de los permisos retribuidos recogidos en el ET, la cual resulta clara, en tanto en cuanto su literalidad no da lugar a gran interpretación. En este sentido, cabe tener en consideración los siguientes puntos:

- a) Si el hecho causante se produce en día laborable, ese es el día inicial del permiso.
- b) Cuando el hecho causante sucede en un día no laborable, el permiso se inicia al siguiente día laborable inmediato.

El art. 37.3 del ET habla de «*ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración*». Por tanto, de su literalidad, entiende el TS que el día inicial del disfrute de estos permisos no puede ser un día no laborable, sino el primer día laborable siga a aquél en que se produjo el hecho causante.

- c) El permiso sólo es concebible si se proyecta sobre un período de tiempo en el que existe obligación de trabajar, pues de lo contrario carecería de sentido que su principal efecto fuese «*ausentarse del trabajo*». Por ello, nuevamente, lo normal es que los permisos se refieran a días laborables, salvo previsión normativa en contrario.

- e) El art. 37.3 del ET corrobora esta interpretación. Esta norma, al regular el descanso semanal, las fiestas y los permisos, dispone que «*el trabajador [...] podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración*» en los supuestos que enumera, en términos que evidencian que el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, porque en días festivos no es preciso solicitarlo.

En conclusión, los permisos a los que la ley no fija otra regla distinta de cómputo habrán de disfrutarse a partir del momento en que el trabajador haya de dejar de acudir al trabajo (día laborable), y no desde una fecha en que no tenga tal obligación.

¿Qué ocurre con los despidos colectivos?

La dificultad surge en los supuestos en los que, tal y como ocurre en la Sentencia del TS, se analiza cual es la correcta interpretación de una cláusula recogida en un Convenio Colectivo.

Concretamente, la referida Sentencia analiza un supuesto en el que la redacción de un Convenio Colectivo es demasiado ambigua como para aclarar por sí misma cuando deben empezar a computar los permisos retribuidos en él contenido.

La cuestión que venía a discutirse era si, aunque el Convenio Colectivo fijaba cuál es el día inicial de disfrute de estos permisos (el primer día laborable), estos permisos debían disfrutarse en días naturales o de trabajo efectivo.

Y es ante esta tesitura que el TS recuerda un elemento esencial: la regulación convencional no puede ser sino una mejora del régimen de descansos, fiestas y permisos que establece el art. 37.3 ET.

Por tanto, no resulta sorprendente que el TS estimase que ante esta situación en la que el Convenio Colectivo no especifica cuando se disfrutarán esos permisos, éste deba ser interpretado de manera que el periodo de disfrute deberá coincidir con días de trabajo efectivo, y no realizar el cómputo teniendo en consideración los días naturales.

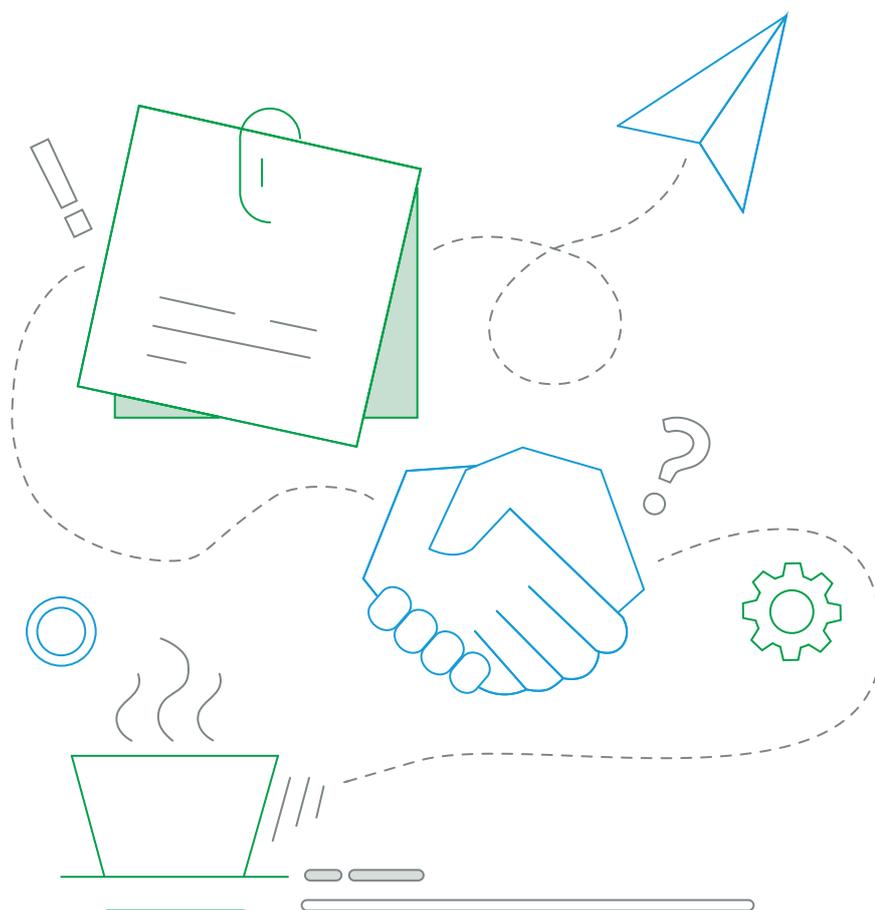


Si quieres más información sobre alguna de estos proyectos, contacta conmigo.

Guillermo Guevara
gguevara@rsm.es

No obstante lo anterior, esta cuestión, al igual que muchas otras en el derecho laboral, no carece de matices. De la misma manera, el TS recuerda que *“La regla general es que estos permisos retribuidos deben disfrutarse durante los días de trabajo efectivo, salvo que el convenio colectivo, al establecer una mejora respecto de los permisos establecidos en el ET, acuerde que se disfrutan en días naturales”*.

Consecuentemente, ante este tipo de situaciones, será necesario analizar cuidadosamente cual es la redacción concreta recogida en la norma convencional, de cara a poder determinar cómo y cuando se podrá disfrutar de los diferentes permisos retribuidos. ■





Si quieres más información sobre los efectos prácticos de esta sentencia, contacta conmigo.

Víctor Salso
vsalso@rsm.es

» Sentencia del mes

¿Qué plazo tienen las empresas para reclamar al Estado los salarios de tramitación generados por la excesiva duración del proceso judicial?

En aquellos supuestos en los que un Juzgado de lo Social declara la improcedencia de un despido lo habitual es, independientemente de que se vaya a recurrir el pronunciamiento judicial o no, manifestar inmediatamente la opción de la indemnización indemnizada de la relación laboral, dado que en caso contrario aplicará por defecto la readmisión.

¿Por qué? Debido no sólo a la situación incómoda y viciada que comportaría la readmisión de un empleado que no sólo sabe que no se cuenta ya con él/ella sino que también se sabe blindado frente a posteriores medidas organizativas y/o disciplinarias (ex. art. 24 CE que establece la garantía de indemnidad) sino también porque, con frecuencia, el coste económico puede ser potencialmente mucho mayor si el proceso judicial se alarga mucho en el tiempo. Y es que la readmisión comporta la obligación de abonar al trabajador los salarios de trámite (salarios que habría percibido en caso de haber continuado prestando servicios) hasta la fecha de readmisión efectiva, cuantía que solo puede ser modulada (i.e. reducida) si el trabajador ha percibido una retribución de otro empleador en ese período.

Así pues, al ser una opción en franco desuso la mayoría de litigantes ignora que existen preceptos legales que limitan tal cuantía y que facultan a las partes para reclamarlos al Estado, concretamente el empleador en caso de retraso del procedimiento y el trabajador en caso de insolvencia del empresario.

Concretamente la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social ("LRJS") destina su capítulo III (i.e. arts. 116 a 119) a esta cuestión estableciendo que si desde la presentación de la demanda hasta que el despido es declarado improcedente han mediado más de 90 días hábiles el empresario podrá reclamar los salarios de tramitación que excedan de dicho plazo.

Esta acción de reclamación al Estado tiene un plazo de prescripción de un año (con arreglo a lo dispuesto en el art. 117.3 LRJS) a contar "desde el momento en que éste sufre la disminución patrimonial ocasionada por el abono de los salarios de tramitación y, en caso de reclamación por el trabajador, desde la fecha

de notificación al mismo del auto judicial que haya declarado la insolvencia del empresario."

Sin embargo, la normativa específica que regula la tramitación de las reclamaciones de salarios de tramitación al Estado, el RD 418/2014, parece que establece un inicio del cómputo o días a quo diferente cuando en su artículo 4.1. establece que "El empresario, o el trabajador en el supuesto de insolvencia provisional de aquél, podrán reclamar las cantidades correspondientes en el plazo de un año desde la firmeza de la sentencia."

Por lo que, ¿desde cuando se ha de empezar a computar el plazo? ¿desde la firmeza de la sentencia o desde el pago de los salarios de tramitación?

La Sentencia núm. 247/2023 de 11 de abril de 2023 del Tribunal Supremo ha dado respuesta a esta pregunta y resuelto la controversia previa existente, declarando que el plazo para el ejercicio de esta acción de reclamación será el de un año a contar desde el pago de los salarios de tramitación dado que la exigencia de la firmeza de la sentencia hace referencia al requisito previo de agotamiento de la vía administrativa.

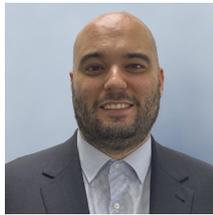
Para entenderlo mejor, vamos a analizar el caso de forma pormenorizada:

¿Qué sucede en este caso concreto?

En el caso que nos ocupa, el trabajador demandante impugnó judicialmente su despido mediante demanda presentada el 31 de marzo de 2009, esta demanda fue desestimada mediante sentencia dictada el 27 de diciembre de 2011.

Recurrida en suplicación el TSJ de Andalucía dictó sentencia el 13 de febrero de 2013 en el que estimaba el recurso de suplicación presentado por el trabajador y condenaba a la empresa a readmitir al empleado con abono de los salarios de tramitación.

Tras consignar los abonos de tramitación (concretamente el 16 de mayo de 2014), la empresa presentó solicitud de abono de salarios



Si quieres más información sobre los efectos prácticos de esta sentencia, contacta conmigo.

Víctor Salso
vsalso@rsm.es

de tramitación por escrito de fecha 16 de marzo de 2015, solicitud que fue desestimada por la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia al considerar que estaba prescrita y posteriormente impugnada en la vía judicial. El Tribunal Supremo concluye que la reclamación de salarios de tramitación no era extemporánea, al haberse realizado dentro del plazo legalmente previsto, y por tanto ha de estimarse.

Entonces... ¿cuál es la resolución del Tribunal?

El Tribunal Supremo ha alcanzado las siguientes conclusiones:

- 1) para que el empresario pueda reclamar los salarios de tramitación hay que cumplir dos requisitos con carácter previo (i) que la sentencia sea firme y (ii) que se hayan abonado los importes de los salarios de tramitación.
- 2) Existe un único plazo para reclamar judicialmente los salarios de tramitación, el de un año desde el abono de los salarios de tramitación, si bien es necesario haber reclamado previamente estas cantidades en vía administrativa.
- 3) La acción de reclamación de salarios de tramitación es una acción resarcitoria de los perjuicios inferidos por la indebida duración del procedimiento, los cuales sólo se pueden reclamar, evidentemente, una vez que el daño se ha producido y puede ser cuantificado.
- 4) La aplicación del art. 4.1. del RD 418/2014 ha de realizarse en consonancia con los preceptos anteriores, todo ello y puesto que puede haber vicisitudes procesales en fase de ejecución de sentencia que, escapando al control de las partes litigantes, generen un retraso en el efectivo abono de los salarios de trámite, lo que supondría una restricción indebida e injustificada del plazo de la reclamación de las partes.

Por todo ello el Tribunal Supremo procedió a estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina

y decretó que la reclamación presentada por la empresa se había realizado en tiempo y forma.

¿Has tenido que readmitir a un trabajador tras un proceso judicial que se ha prolongado mucho en el tiempo? ¿Te estarías planteando reclamar los salarios de tramitación producidos por el retraso endémico que arrastra nuestro sistema judicial? No dudes en contactar conmigo a fin de valorar las particularidades del caso concreto y encontrar la defensa más adecuada para tu empresa. ■





Si quieres más información sobre los efectos prácticos de esta sentencia, contacta conmigo.

Alejandro Alonso Díaz
adiaz@rsm.es

› Consejo del mes

Sobre el disfrute de vacaciones: dudas y cuestiones más frecuentes.

Nos acercamos al periodo estival, donde gran parte de la población activa hace uso y disfrute de su derecho al descanso vacacional más ansiado del año, las vacaciones de verano. Respecto a este acontecimiento, suelen surgir una serie de dudas con respecto a su disfrute y otros menesteres en relación, que, a continuación, pasamos a plantear y resolver:

En primer lugar, hay que mencionar que el derecho al disfrute de las vacaciones anuales tiene su asiento en el art. 40.2 de la Constitución Española ("CE"), que garantiza el derecho a disfrutar de unas vacaciones periódicas retribuidas, estando también reconocido en el Convenio 132 de 24 de junio de 1970 de la Organización Internacional del Trabajo ("OIT"), según el cual *"toda persona a quien se aplique el presente Convenio tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada"*; viene concebido, como un principio del derecho social comunitario asociado a la garantía de seguridad y salud de los trabajadores y frente al que no es admisible ningún tipo de excepción y atiende a la finalidad de procurar a todo trabajador el reposo necesario para que pueda recuperarse del desgaste físico y psicológico producido por su actividad laboral, proporcionando también al empleado un tiempo, más prolongado que el descanso diario y semanal, con el fin de posibilitarle un periodo lo suficientemente continuado para dedicarlo al esparcimiento.

En lo que se refiere a su tipificación y desarrollo, estas vienen definidas en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores ("ET"), de igual modo, en los Convenios Colectivos, y en los contratos, es habitual que se haga mención a estas, incluso mejorando sus condiciones en algunas situaciones.

En segundo lugar, habiendo analizado el marco legal que ampara el disfrute vacacional, procedemos ahora a exponer las dudas más recurrentes que suelen surgir cuando hablamos de las vacaciones:

¿Cuántos días de vacaciones tiene el trabajador?

Las vacaciones deben tener una duración mínima de 30 días naturales (22 días laborables), aunque puede ser ampliadas o mejoradas por medio del Convenio

Colectivo o el contrato de trabajo. En caso, de que no se trabaje el año completo, las vacaciones se calculan de forma proporcional al tiempo trabajado, por tanto, las vacaciones se van devengando mes a mes.

Si se fijan en días naturales, los sábados, domingos y festivos están incluidos en el cómputo. Pero si no se trabaja los fines de semanas el primer día de vacaciones será el primer día hábil siguiente.

¿Y si tiene jornada reducida?

El número de días de vacaciones es el mismo que si se trabajara a tiempo completo, de lo contrario se estaría ante un trato discriminatorio.

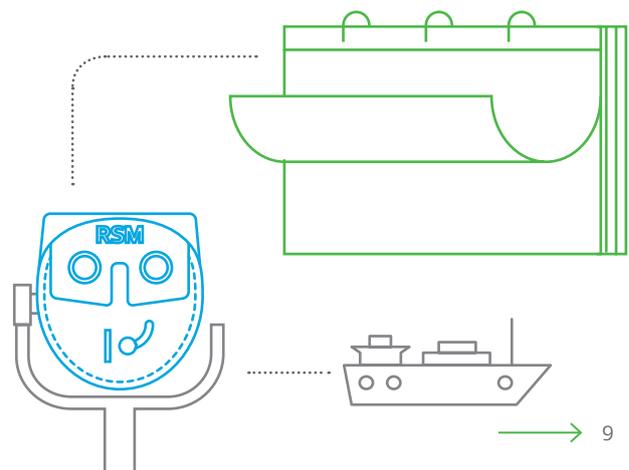
Empleados/as en ERTE ¿cuántos días tienen de vacaciones?

Durante el período en que la persona se encuentra en ERTE no se generan vacaciones, por lo que ese tiempo ha de descontarse de las vacaciones anuales, salvo que la empresa y los representantes de los trabajadores ("RLT") pacten el disfrute íntegro de las mismas.

Si el ERTE es parcial o de reducción de jornada, esto es, una parte de jornada trabaja y la otra no, los días de vacaciones no se ven afectados.

¿Hacer huelga afecta al cómputo de los días de vacaciones?

El ejercicio de la huelga no supone la rebaja del tiempo vacacional o de los derechos conexos a él.



Si quieres más información sobre los efectos prácticos de esta sentencia, contacta conmigo.



Alejandro Alonso Díaz
adiaz@rsm.es

Período de disfrute de vacaciones ¿Puede el trabajador elegir los días que desea disfrutar?

La empresa debe fijar el calendario de vacaciones. Dentro del período vacacional establecido por la empresa, el trabajador es libre de elegir los días que quiere disfrutar, siempre que lo avise con antelación, el trabajador podrá solicitar libremente las que quiera y la empresa deberá dar contestación con una antelación mínima de dos meses. Así, las fechas de disfrute de las vacaciones son establecidas de mutuo acuerdo. Si el Convenio Colectivo o la empresa no establece un período de disfrute, este se ha de fijar de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Si la empresa durante años ha permitido a sus empleados elegir libremente el momento para disfrutar de sus vacaciones, esta libertad debe considerarse como un derecho adquirido, por lo que la empresa no lo puede cambiar unilateralmente (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 7 de enero de 2020).

Si no se establece nada al respecto, las vacaciones pueden fraccionarse.

No se ha llegado a un acuerdo ¿Qué hacer?

Si no se llega a un acuerdo sobre las fechas de disfrute de las vacaciones, los trabajadores pueden formular, a título individual o colectivo, reclamación ante la jurisdicción social, mediante un procedimiento urgente.

¿Puede sancionarse con pérdida de días de vacaciones?

La empresa no puede imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador.

¿Cuándo debe conocerse la fecha de las vacaciones?

La fecha de las vacaciones debe saberse con, al menos, 2 meses de antelación, para posibilitar la planificación de éstas (artículo 38.2 del ET).

¿Puede la empresa modificar las vacaciones ya fijadas?

Únicamente cuando el trabajador acepte voluntariamente.

¿Cuándo han de disfrutarse?

Las vacaciones deben disfrutarse dentro del año natural en que se han generado, salvo que el Convenio Colectivo establezca otra cosa o se llegue a un acuerdo con la empresa.

¿Se pierden los días de vacaciones no disfrutados?

Sí. En principio, si no se disfrutaban en el año natural, las vacaciones caducan, salvo que la causa de no poder disfrutarlas sea imputable a la empresa, el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal ("IT") o disfrutando del permiso por nacimiento.

¿Pueden pagarse los días de vacaciones en lugar de disfrutarlos?

Los períodos de descanso vacacional son irrenunciables e indisponibles para el trabajador, por lo que no puede pactarse su sustitución por compensación económica alguna.

Solo cabe el pago de las vacaciones no disfrutadas, en caso de extinción de la relación. El trabajador tendrá derecho a percibir la cuantía equivalente a las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Disfrute de vacaciones tras IT ¿Qué sucede si hay que solicitar la baja médica estando de vacaciones?

Si estando de vacaciones tiene que solicitar la baja médica, los días que resten podrán disfrutarse cuando reciba el alta, siempre que no hayan transcurrido 18 meses desde el final del año en que se hayan originado.

¿Es posible despedir a un trabajador que está de vacaciones?

Sí. No hay diferencia alguna con el despido de un trabajador que se encuentre prestando servicios.

En caso de despido ¿pueden obligar a coger las vacaciones durante el preaviso?

No, ya que, como hemos dicho, las vacaciones deben fijarse por acuerdo entre empresa y trabajador.

¿Pueden solicitar la incorporación antes del fin de las vacaciones?

La empresa puede solicitarlo, pero no es obligación del trabajador incorporarse a su puesto de trabajo hasta la fecha en la que finalicen sus vacaciones.

¿Te ha sido útil la presente información? ¿Tienes alguna otra cuestión que no haya sido tratada en este artículo? Para cualquier duda o comentario sobre cuestiones relacionadas con las vacaciones, no dudes en ponerte en contacto conmigo, o con cualquier miembro del Departamento de Derecho del Trabajo de RSM, y estaremos encantados de asesorarte. ■

RSM Spain

BARCELONA | MADRID | GRAN CANARIA | PALMA DE MALLORCA | TARRAGONA | VALENCIA

rsm.es

RSM Spain Holding Company, SL y las compañías relacionadas son miembros de la red RSM y operan bajo la marca RSM. RSM es una marca utilizada únicamente por los miembros de la red RSM. Cada miembro de la red RSM es una firma independiente de auditoría y/o consultoría que actúa en su propio nombre. La red RSM, como tal, no tiene personalidad jurídica propia en ninguna jurisdicción. La red RSM está administrada por RSM International Limited, compañía registrada en Inglaterra y Gales (Company number 4040598), cuyo domicilio social se encuentra en 50 Cannon Street, London, EC4N 6JJ. La marca y el nombre comercial RSM, así como otros derechos de propiedad intelectual utilizados por los miembros de la red, pertenecen a RSM International, una asociación regida por el artículo 60 y siguientes del Código Civil de Suiza, cuya sede se encuentra en Zug.

© RSM International Association, 2023

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
ASSURANCE | TAX | CONSULTING

