

¿Qué pasa con las vacaciones que no se disfrutaron en el año?

Las vacaciones se tienen que coger en el año natural, pero una serie de excepciones, como tener una incapacidad temporal o que esté recogido en el convenio colectivo, permiten posponer la fecha de disfrute.

Salvador Carrero, Bilbao

Las vacaciones deben ser disfrutadas dentro del periodo anual de referencia, conforme a la correspondiente planificación y a lo pactado por las partes. No obstante, “si las fechas previstas para vacaciones coinciden con una baja por maternidad, paternidad o incapacidad temporal se mantiene el derecho a disfrutarlas en fecha posterior una vez finalizada la suspensión del contrato de trabajo o la situación de incapacidad aunque haya terminado el año natural al que correspondan”, explica Alfredo Aspra, socio responsable de laboral de Andersen Tax & Legal

Si la baja en el trabajo se debe a incapacidad temporal no relacionada con maternidad, embarazo, parto o lactancia natural, apunta, “las vacaciones podrán disfrutarse en un momento posterior, siempre que no hubiera transcurrido un periodo de dieciocho meses desde el final del año en que se hubiesen originado”.

En este sentido, según la jurisprudencia europea, aunque un trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal durante el periodo de vacaciones anuales fijado en el calendario de vacaciones de la empresa en la que está contratado –una vez dado de alta médica– tiene derecho a disfrutar sus vacaciones anuales en un periodo



Muchas empresas permiten a sus empleados acumular días de descanso para el siguiente año.

distinto del fijado inicialmente y, en su caso, fuera del periodo de referencia de que se trate. Esto se aplica incluso en el caso de que las vacaciones superen el mínimo legal obligatorio de 30 días, pues no existe distinción entre diferentes tipos de vacaciones.

Asimismo, una trabajadora debe poder disfrutar de sus vacaciones anuales en un periodo distinto del de su permiso de maternidad, también en caso de coincidencia entre el periodo de permiso de maternidad y el fijado con carácter general mediante un acuerdo colectivo para las vacaciones anuales de la totalidad de la plantilla. Esto no solo se aplica a las vacaciones establecidas legalmente, sino también a

cualquier periodo de vacaciones adicionales.

En todos estos casos el trabajador tiene derecho a disfrutar de vacaciones en una fecha alternativa al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que se corresponda y que, con carácter general, es el plazo de caducidad.

Acumulación

Por otro lado, un trabajador puede aplazar, y en su caso acumular, hasta el momento de la conclusión de su relación laboral, los derechos a vacaciones anuales retribuidas y no disfrutadas correspondientes a varios periodos de devengo consecutivos, en caso de negativa del empresario a

conceder esas vacaciones en el periodo normal de disfrute.

Como señala Aspra, conforme a la última doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), si cabría acumular las vacaciones para años posteriores, “salvo que la empresa demuestre que el trabajador se abstuvo deliberadamente y con pleno conocimiento de tomar sus vacaciones anuales retribuidas tras haber podido ejercer su derecho a estas”.

En cualquier caso, en la práctica, muchas empresas permiten que sus empleados acumulen algunos días de descanso para el siguiente año, fijando un límite de días, así como una fecha tope.

En palabras del socio de

Andersen Tax & Legal, “como regla general, no se puede sustituir el derecho al disfrute de las vacaciones anuales por una compensación económica, salvo en el momento de la extinción del contrato”.

Fallecimiento

No obstante, como indica el TJUE, existen una serie de casos, como puede ser la jubilación del trabajador, en el que éste tiene derecho a una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas cuando no haya podido disfrutarlas a causa de una enfermedad.

Otro caso es el fallecimiento de un trabajador. Raquel Ruiz, redactora de *ADN Social* en Lefebvre, considera que cuando la relación laboral finaliza por este supuesto el derecho a la compensación financiera por las vacaciones anuales no disfrutadas se mantiene y debe abonarse sin necesidad de solicitud previa. Siguiendo lo establecido por el TJUE, “el fallecimiento de un trabajador no extingue su derecho a vacaciones anuales retribuidas, pudiendo los herederos reclamar una compensación económica”.

También se tiene derecho a la retribución si lo que impidió al trabajador disfrutar de las vacaciones anuales fueron razones de tipo productivo o relacionadas con la organización de la empresa.

REGLAS SOBRE VACACIONES

Las vacaciones se deben fijar de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, siempre de conformidad con lo establecido en los convenios colectivos y cumpliendo las siguientes reglas:

- No pueden ser inferiores a 30 días naturales, siendo mejorables por convenio colectivo o pacto con la empresa.
- Los trabajadores que disfrutaron de una reducción de jornada para el cuidado de un menor tienen derecho a disfrutar de las mismas vacaciones.
- El periodo de descanso comprende tanto los días festivos como los laborables. Si el primer día coincide en domingo, éste no debe computarse.
- Han de disfrutarse en el año natural que se han generado, salvo excepciones.
- Se debe conocer el calendario de vacaciones con mínimo dos meses de antelación.
- Es posible trabajar en otra empresa durante las vacaciones, aunque puede haber un pacto de exclusividad.
- Se pueden dividir, aunque la empresa puede exigir que uno de los periodos de vacaciones sea como mínimo de dos semanas sin interrupción.
- No se puede sancionar a los empleados con la pérdida o reducción de días de vacaciones que le corresponden.

'PEOPLE ADVISORY SERVICES'

Juan Pablo Riesgo se incorpora como nuevo socio de EY Abogados

V. Moreno, Madrid

Suma y sigue en EY Abogados. El despacho ha demostrado ser, a lo largo de este año, uno de los más activos en el mercado español de fichajes. Ahora, según ha podido saber EXPANSIÓN, la firma ha decidido incorporar a su plantilla a Juan Pablo Riesgo. El profesional será el nuevo socio del departamento de *people advisory services*, área que engloba

todos los servicios relacionados con el asesoramiento en la gestión de los recursos humanos de las compañías, como la gestión del talento, el desempeño, los sistemas de compensación y pensiones, la organización global de expatriados o la aplicación del *data analytics*.

Licenciado en Económicas por la Universidad Complutense de Madrid, Riesgo comenzó su carrera profesional

en el sector bancario. Durante la IX legislatura, se incorporó a la asesoría del grupo parlamentario Popular en el Congreso, donde desempeñó las labores de jefe del equipo económico y fue secretario de Estado de Empleo.

Riesgo ha cursado el máster en gestión internacional de empresas por el Centro de Estudios Económicos y Comerciales; así como el Execu-

tive MBA por IESE Business School y el *Global Competitiveness Leadership Program* en Georgetown.

Con este fichaje, EY Abogados pretende reforzar un departamento estratégico tras la incorporación de Jaime Sol como responsable del mismo hace apenas dos años.

Riesgo prestará servicios de asesoramiento a las compañías en el área de movilidad



Juan Pablo Riesgo, nuevo socio de EY Abogados.

internacional, tanto en los temas relacionados con la seguridad social como en inmigración. También se centrará en proyectos de transformación digital aplicada al talento de las organizaciones.

EY Abogados está dirigido por Federico Linares, quien a partir del próximo ejercicio fiscal asumirá la presidencia de la firma en España, tal y como adelantó EXPANSIÓN.