

DISFRUTE DE LAS VACACIONES.

En la práctica no son infrecuentes las situaciones en las que el disfrute de las vacaciones por los trabajadores de la empresa puede ser fuente de conflictividad laboral. En el artículo de hoy vamos a tratar alguna de esas situaciones:

1.- Fijación del periodo de disfrute de las vacaciones.

Conforme establece el Art. 38.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) *“el periodo o periodos de su disfrute se fijará 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”*, señalando a continuación el mismo precepto que *“en caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible”*.

En todo caso (Art. 38.3 ET), *“el trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute”*.

De esta forma, el periodo de disfrute de las vacaciones debe fijarse de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, opción legislativa en la que subyace el intento de buscar un equilibrio entre los intereses de ambas partes, el disfrute de las vacaciones cuando más o mejor convenga al trabajador, pero intentando conciliar ese derecho con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

La planificación anual de las vacaciones por el convenio colectivo a la que alude el precepto estatutario debe entenderse como la posibilidad de que por la negociación colectiva pueden establecerse períodos específicos en los que deben disfrutarse las vacaciones buscando el equilibrio anterior, pero sin que ello pueda traducirse en la posibilidad de atribuir a una de las partes y sobre todo al empresario, la facultad de imponer el periodo de disfrute a la otra parte. Así, por ejemplo, la reciente STSJ de Baleares 92/2024 de 26 de febrero de 2024 ha declarado nula la previsión del Convenio colectivo de hostería de esta Comunidad autónoma, que atribuía a la empresa la facultad de imponer a los trabajadores fijos discontinuos la fecha de disfrute de las vacaciones, por considerarla contraria a una norma de derecho necesario como es la recogida en el Art. 38.2 ET.

2.- Modalidad contractual adecuada para sustituir a los trabajadores que disfrutan de sus vacaciones.

La cuestión relativa al tipo de contrato temporal que debe considerarse adecuado para sustituir a los trabajadores que disfrutan de sus vacaciones ya fue abordada por la doctrina jurisprudencial, concluyendo que dicho contrato debía ser el contrato eventual por circunstancias de la producción y no el de interinidad (ahora de sustitución) dado que el disfrute de las vacaciones no constituía una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a la reserva del puesto de trabajo (Arts. 45 y 48 ET).

En este sentido, la STS de 12 de junio de 2012 (RCUD nº 3375/2011) vino a señalar que *“que la causa de interinidad aducida -sustitución de un empleado en vacaciones- es en realidad una causa de eventualidad, puesto que la ausencia por vacaciones no es una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva de plaza, sino una mera interrupción ordinaria de la prestación de servicios que no genera una vacante reservada propiamente dicha”*.

En la actualidad, la opción por el contrato eventual no debe plantear ninguna duda al disponer la redacción vigente del Art. 15.2 ET que dicha modalidad contractual es la

que debe utilizarse para hacer frente a las necesidades productivas y organizativas que pueden sobrevenir en las empresas por oscilaciones de su personal que generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, incluyendo las oscilaciones que sean consecuencia del disfrute de sus vacaciones por los trabajadores de plantilla.

En todo caso, en aras a observar la exigencia de especificar con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista, no será suficiente la utilización de fórmulas genéricas (*“para cubrir vacaciones”*) siendo preciso identificar el trabajador o trabajadores que van a disfrutar de sus vacaciones y los periodos de ese disfrute.

3.- Importe de la paga de vacaciones.

Tal y como establece el Art. 38.1 ET las vacaciones debe ser retribuidas. No obstante, dicho precepto no cuantifica el importe de esa retribución.

El Convenio colectivo puede fijar el importe que debe tener la paga de vacaciones o la forma de determinación de esa paga.

A falta de regulación en el Convenio colectivo, la doctrina jurisprudencial tiene establecido que debe estarse a lo dispuesto en el Convenio nº 132 de la Organización Internacional el Trabajo (OIT), ratificado por España y relativo a las vacaciones anuales pagadas, que establece como regla general la de retribuir las vacaciones de acuerdo con la remuneración normal o media obtenida por el trabajador en la época de actividad, lo cual es acorde con su finalidad de garantizar el disfrute efectivo del derecho a vacaciones mediante la continuidad de la percepción de la renta del trabajo habitual, incluyendo el promedio anual de los complementos variables que corresponden a la jornada ordinaria (STS de 26 de julio de 2010 - Rº 199/2009).

 www.gesaf.com

Siendo así, la retribución o paga de vacaciones deberá incluir no solo el salario base sino también todos aquellos complementos salariales que regularmente son abonados al trabajador, pudiendo excluir únicamente aquellas percepciones que han tenido un carácter meramente puntual y los conceptos compensatorios de carácter extrasalarial como el plus transporte o las dietas.