



Vacaciones en tiempos de Covid-19 – Aspectos a tener en cuenta

El derecho a las vacaciones está reconocido y regulado en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y en los convenios colectivos, pero, además, también es un derecho constitucional que se encuentra regulado en el artículo 40.2 de la Constitución.

En el citado artículo del ET se especifica que el periodo de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador. Además, hay que tener en cuenta que, en los casos en los que no exista acuerdo, puede ser la jurisdicción social la que fije las fechas para el disfrute de las vacaciones. Por lo tanto, las notas principales para tener en cuenta sobre el periodo vacacional son:

- a. Las vacaciones no son sustituibles por compensación económica.
- b. 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.
- c. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.
- d. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

¿Pero, qué ocurre con las vacaciones durante la aplicación de un ERTE?

Durante el período de suspensión del contrato no se genera la parte proporcional de vacaciones, al estar el contrato suspendido. Sin embargo, durante la suspensión parcial o reducción de jornada, los trabajadores generarán la parte proporcional al tiempo trabajado.

Ello, sin perjuicio de que, en el ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción hay que tener en cuenta lo que se haya podido negociar al respecto en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores (o con la comisión de negociación) puesto que es habitual que se prevea el derecho a generar vacaciones en las mismas condiciones y cuantías que se venía realizando.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://blog.escura.com>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

¿Y Una vez finalizado el ERTE, puede la empresa obligar a coger vacaciones a sus empleados?

Las empresas no pueden imponer a sus trabajadores vacaciones durante el estado de alarma, ya que, en este caso, no existiría mutuo acuerdo, además tampoco se estarían notificando estas con los 2 meses de antelación a los que hace mención el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, hay empresas que están llegando a acuerdos con sus trabajadores para que disfruten de algunos días de vacaciones durante el estado de alarma, para, de esta manera, evitar tener que ir a un ERTE, donde el trabajador vería mermados sus ingresos y también perdería algunos días de vacaciones.



TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://blog.escura.com>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.