

FICHA N° 52

Vacaciones

Esperanza Macarena Sierra Benítez

PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. Si el convenio colectivo de una empresa contempla que las vacaciones son veintidós días laborales y queremos librar la semana del puente de diciembre, cayendo los días festivos (6 y 8 de diciembre) en miércoles y viernes:**
 - a) Solicitaría la semana entera y gastaría los siete días de vacaciones.
 - b) Solicitaría tres días de vacaciones para disfrutar la misma semana.
 - c) Solicitaría cuatro días de vacaciones para disfrutar la misma semana, si el convenio colectivo considera como día laboral el sábado,
 - d) Las respuestas b) y c) son correctas.
- 2. En el caso de que el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, la persona trabajadora tiene derecho:**
 - a) A disfrutar las vacaciones al finalizar el período de suspensión, si no ha terminado el año natural a que correspondan.
 - b) A disfrutar las vacaciones una vez finalizada la incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se hayan originado.
 - c) A disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 3. ¿Qué legislación internacional cubre las lagunas internas en materia de vacaciones?**
 - a) El artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
 - b) La Directiva 2003/88/CE, sobre la ordenación del tiempo de trabajo.
 - c) El Convenio núm. 31 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las vacaciones anuales pagadas.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 4. A falta de previsión en convenio colectivo ¿cómo deben retribuirse las vacaciones según el Convenio 132 de la Organización Internacional del Trabajo?**
 - a) Conforme a la remuneración normal o media.
 - b) Conforme se pacte individualmente por las partes una vez disfrutadas.
 - c) Si no se ha estado de baja laboral, el doble del salario mínimo.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 5. En caso de desacuerdo entre las partes sobre el período de disfrute de las vacaciones, ¿quién decidirá la controversia?**
 - a) Es un derecho irrenunciable y, en caso de desacuerdo, prima el disfrute solicitado por la persona trabajadora.
 - b) La jurisdicción social del Tribunal Supremo.
 - c) La jurisdicción social, que será irrecurrible.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 6. ¿Con qué plazo conocerá la persona trabajadora las fechas que le correspondan de vacaciones?**
 - a) Pasados dos meses tras la publicación del calendario laboral.
 - b) Dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.
 - c) Antes de dos meses de los meses de verano.
 - d) Dos meses antes de la finalización del año.

7. El periodo de vacaciones anuales retribuidas

- a) No se puede sustituir por compensación económica.
- b) Se puede sustituir por compensación económica cuando las partes así lo pacten.
- c) Se puede sustituir por compensación económica, si el contrato es temporal.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

8. ¿Puede el empleador sancionar a un trabajador que ha cometido una falta disciplinaria muy grave con la reducción de la duración de las vacaciones para obviar el despido?

- a) Sí, en el caso de que tenga, al menos, un año de antigüedad en la empresa.
- b) Sólo cuando las partes lo pacten.
- c) Sí, si el trabajador está asistido por un representante de los trabajadores.
- d) Ninguna es de las respuestas anteriores es correcta.

9. ¿Cuántos días de vacaciones corresponde a la persona trabajadora en caso de matrimonio?

- a) Quince días naturales.
- b) Dos días, si no necesita realizar un desplazamiento.
- c) Por el tiempo imprescindible pero sin superar un mes.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

10. ¿Qué periodos se computan como jornada trabajada a los efectos de devengar el derecho a vacaciones?

- a) Los períodos en expediente de regulación temporal de empleo de suspensión.
- b) Todas las excedencias, incluidas las que sean por cuidado de hijos.
- c) Los períodos de huelga, incluida la huelga ilegal.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

11. ¿Qué concepto no se incluye en la retribución de las vacaciones?

- a) El plus de transporte.
- b) El plus de compensación de ayuda familiar.
- c) La manutención del desayuno, comida y cena.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

12. ¿En qué casos pueden sustituirse las vacaciones por una compensación económica?

- a) En ningún caso.
- b) Sólo en caso de fallecimiento del trabajador.
- c) Cuando no se hayan disfrutado antes de la extinción del contrato.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Ateniéndose a la normativa internacional, exponga la finalidad de las vacaciones anuales.
2. Enumere y explique brevemente la regulación de las vacaciones anuales.
3. Enumere los caracteres y explique brevemente la duración de las vacaciones.
4. ¿Qué significa la expresión “vacaciones anuales” del artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores?
5. Indique brevemente la vía de fijación del período de disfrute de las vacaciones.
6. Indique la excepción a la regla general conforme a la cual las vacaciones no pueden sustituirse por una compensación económica.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Con motivo de la tramitación de su despido, Víctor estuvo sin prestar servicios para su empleadora desde el día 1 de diciembre de 2019 al 20 de marzo de 2022 (fecha de su reincorporación a la empresa), recibiendo como compensación los salarios dejados de percibir. Su despido, que fue objeto de reclamación ante los tribunales, fue calificado como improcedente, optando el mismo trabajador por la readmisión al tratarse de un representante de los trabajadores. La readmisión la lleva a cabo la empresa de forma regular abonando, además, los salarios de tramitación. En mayo de 2022 el trabajador solicitó el disfrute de las vacaciones completas correspondientes al año 2021 y también las del año 2022, siéndole únicamente concedidas las que correspondían proporcionalmente al año 2022 (veintitrés días). El convenio colectivo de la empresa contempla que, si las vacaciones no pudieran ser disfrutadas por imperiosa necesidad del servicio dentro del año, se acumularán a las del siguiente (art. 24).

Elabore un dictamen teniendo en cuenta la normativa española (art. 38 del Estatuto de los Trabajadores) y la normativa de la Unión Europea (art. 7 de la Directiva 2003/88, con relación al artículo 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea) que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿En qué caso el trabajador tiene derecho al disfrute de las vacaciones, o a su compensación en metálico, durante el tiempo con el que se corresponden dichos salarios de tramitación, cobrados y referidos al período de sustanciación del proceso por despido en el año en que se produce la readmisión y en el anterior?
2. ¿En qué caso el trabajador perdería el derecho al disfrute de las vacaciones anuales retribuidas por esas mismas circunstancias?

Caso práctico núm. 2.

Juana Díaz, empleada en una multinacional del sector de telecomunicaciones desde hace un año, se plantea, en relación con la regulación de las vacaciones, las siguientes cuestiones:

1. El convenio colectivo vigente aplicable en su empresa contempla en el apartado de las vacaciones una novedosa modalidad de disfrute del período de descanso, estableciendo la posibilidad de fraccionar un único período de diez días naturales en dos periodos de cinco días naturales, siempre que transcurran entre ambos períodos un mínimo de siete días desde la finalización del primer período, y que las necesidades del servicio lo permitan. Con el fin de que esta nueva modalidad más flexible no suponga un incremento de días respecto del período de diez, uno de los períodos de cinco días deberá contener un sábado. Su duda es si para el año 2024 puede fraccionar un período coincidiendo con la semana blanca escolar en Andalucía y, el otro período, coincidiendo con el *Oktoberfest* en Munich y, en su caso, en qué momento debe solicitar su disfrute, que comprende también veinte días en el mes de junio. En el caso de que le sean concedido estos períodos, la empleada plantea la duda de si la empresa tiene la posibilidad de variarlas o cambiarlas.
2. En esta misma empresa a una compañera de Juana le ha coincidido en el tiempo el disfrute de las vacaciones fijado en el calendario de la empresa con una incapacidad temporal derivada de embarazo. Pregunta si, una vez finalice el período de suspensión, tiene derecho a su disfrute, si ha terminado el año natural a que correspondían. Otra compañera de Juana le ha indicado que también le coincidió el período de vacaciones con una incapacidad temporal, pero que desde el Departamento de Recursos Humanos le informaron que tendría derecho a las mismas una vez finalizada la incapacidad siempre que no hubieran transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hubieran originado.