

SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA CONFEDERACIÓN
REPERTORIO DE JURISPRUDENCIA

Vacaciones Retribuidas



ÍNDICE

- **Resumen**
- **Regulación**
- **Finalidad de las vacaciones**
- **Duración**
- **Fijación de la fecha de disfrute**
- **Retribución**
- **Incapacidad temporal. Maternidad. Permiso parental**
- **Extinción del contrato**
- **Fallecimiento**
- **Derecho de acumulación de vacaciones**
- **Vacaciones como causa para justificar contratación eventual**

Resumen

- Las vacaciones anuales retribuidas son un derecho irrenunciable e indisponible que no admite compensación económica, salvo en supuestos de finalización de la relación laboral.
- La jurisprudencia ha abordado distintos aspectos de esta institución, estrechamente relacionada con la protección de la seguridad y salud en el trabajo.
- Aun siendo fundamental esa protección, no es el único objetivo de este derecho. La persona trabajadora es quien decide, desde su libertad, el uso de las mismas.
- La ley fija una duración mínima, mejorable por negociación colectiva, que está ligada al tiempo de prestación de servicios en el año de referencia. Como regla general, se aplica el principio de proporcionalidad en los casos de prestación inferiores al año. Se excepcionan situaciones de IT, maternidad o paternidad.
- El trabajo a tiempo parcial o los supuestos de reducción de jornada no conllevan minoración de la duración de las vacaciones.
- La fijación de la fecha de disfrute requiere el acuerdo, incluso tácito, entre empresa y trabajador. La ausencia de acuerdo no autoriza a faltar al trabajo, se debe encauzar ejercitando acciones legales.
- En cuanto a la retribución de las vacaciones, la jurisprudencia es minuciosa en la determinación de los conceptos que deben incluirse conforme a un examen casuístico concreto. Siguiendo los criterios del Tribunal de Justicia de la UE, debe aplicarse el canon de la retribución ordinaria, incluyendo promedio de partidas que tengan carácter variable.
- La persona trabajadora no tiene obligación de tomar vacaciones hasta tener certeza de que le serán retribuidas, pudiéndolas aplazar y acumular incluso hasta el momento de finalizar la relación laboral.
- El fallecimiento del trabajador no exime al empresario del pago de las vacaciones devengadas y no disfrutadas. La vertiente patrimonial de las vacaciones justifica su transmisión mortis causa.

Las vacaciones anuales retribuidas constituyen un **derecho básico** de todas las personas trabajadoras, **irrenunciable, indisponible y no compensable económicamente**, salvo en situaciones excepcionales (terminación de la relación laboral).

Está reconocido y regulado en diversas normas y en declaraciones de carácter tanto internacional como europeo y nacional.

REGULACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Convenio 132 OIT <i>Convenio relativo a las vacaciones anuales pagadas</i>. ▪ Art.31.2 Carta de los Derechos Sociales Fundamentales de la Unión Europea. ▪ Art. 7 Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. ▪ Art. 40.2 Constitución Española (CE). ▪ Art.38 Estatuto de los Trabajadores (ET). ▪ Jurisprudencia TJUE (el derecho a vacaciones no puede interpretarse de forma restrictiva).
-------------------	--

FINALIDAD DE LAS VACACIONES

El disfrute de vacaciones tiene varios objetivos, de los que se han destacado la protección de la salud y seguridad, la recuperación de la fatiga que provoca el trabajo (física y mental), el favorecimiento de las relaciones familiares y sociales, el ocio o el descanso.

No hay límites ni restricciones al uso que se puede hacer de las vacaciones (incluso realización de trabajos) porque **quien decide, desde su libertad, a qué dedica el tiempo de sus vacaciones es la propia persona trabajadora**.

Tribunal Constitucional (Sala Primera) Sentencia núm. 192/2003 27 octubre. RTC 2003\192

El trabajador durante el periodo de vacaciones puede prestar servicios para otra empresa. La concepción del período anual de vacaciones como tiempo cuyo sentido único o principal es la reposición de energías para la reanudación de la prestación laboral supone reducir la persona del trabajador a un mero factor de producción y negar, en la misma medida, su libertad, durante aquel período, para desplegar la propia personalidad del modo que estime más conveniente. Es incompatible con los principios constitucionales que enuncia el art. 10.1 CE (dignidad de la persona y libre desarrollo de su personalidad).

STS Sala de lo Social, Sección1ª de 3 octubre 2007. RJ 2008\606

La finalidad de las vacaciones anuales pagadas está estrechamente unida a la defensa de la salud del trabajador. Así lo acreditan el tenor literal del art. 40.2 CE y la inclusión de las mismas en la Directiva Comunitaria 93/104. “tiene por objeto reparar no sólo la fatiga energética, resultante de un esfuerzo físico y mental continuado, sino también la fatiga ambiental”.

STJUE de 20 enero 2009 C-350/06 y C-520/06 y de 22 noviembre 2011 C-214/10

Doble finalidad: permitir descanso de las tareas que le incumben por contrato y disponer de ocio y esparcimiento.

DURACIÓN

Por ley, la duración de las vacaciones en ningún caso puede ser inferior a **30 días naturales, mínimo legal que cabe incrementar** por negociación colectiva o contrato individual.

Su devengo y cálculo toma como referencia el año (natural o de fecha a fecha). Si no se han prestado servicios todo el año se debe aplicar el **principio de proporcionalidad**, principio del que se excepcionan determinadas situaciones (IT, maternidad, paternidad,...). No computa huelga ilegal, permisos no retribuidos.

suspensión de empleo y sueldo por motivos disciplinarios.

Cuando se trate de trabajo a **tiempo parcial**, se aplica el principio de igualdad o de equiparación de derechos con los trabajadores a tiempo completo (art,12.4 b) ET) con una cuantía de la retribución que será la que corresponda al tiempo parcial que se realice.

Lo mismo cabe señalar para los casos de **reducción de jornada** (vacaciones de igual duración-retribución proporcional al tiempo que se trabaja).

TSJ de Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social, Sección1ª) Sentencia núm. 131/2010 de 11 febrero. AS 2010\1399

“...en el supuesto enjuiciado, no nos encontramos ante una prestación de servicios inferior al año natural, que justificaría la reducción de los permisos, sino ante una prestación de servicios anual que genera el derecho de vacaciones anuales y de permisos retribuidos por asuntos propios, en los términos fijados en el convenio, que el empresario quiere unilateralmente aminorar con base a una reducción de jornada que lleva a cabo la trabajadora, reduciendo con esta acción no ya sólo el salario sino el periodo de disfrute de permisos -vacaciones y por asuntos propios-, haciendo a la trabajadora por causa de reducción de su jornada por guarda legal de peor condición al resto de trabajadores, a tiempo parcial, a los que se reconoce el derecho a disfrutar de vacaciones íntegras, efecto por supuesto no admitido por la norma que únicamente permite la reducción salarial proporcional a la reducción de jornada”.

FIJACIÓN DE LA FECHA DE DISFRUTE

Conforme al art. 38.2 del ET, el periodo o periodos de disfrute se fijará **de común acuerdo** entre el empresario y el trabajador atendiendo a lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo, el trabajador o trabajadora tendrán que acatar la decisión empresarial y reclamar judicialmente.



La fecha se determinará por la jurisdicción social en procedimiento sumario y preferente y sin posibilidad de recurso.

En cada empresa debe fijarse el calendario de vacaciones de forma que cada persona trabajadora conozca las fechas de sus vacaciones al menos con dos meses de antelación a su comienzo (art.38.3 ET).

TSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección6ª) Sentencia núm. 155/2018 de 19 febrero. AS 2018\1102

“...la inexistencia de representación legal de los trabajadores no determina, como efecto propio de tal circunstancia, que la empresa esté obligada a fijar con cada una de las personas que componen la plantilla los periodos de vacación respectivos”.

TSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) Sentencia núm. 3158/2015 de 4 junio. AS 2015\1401

“...el derecho al disfrute de las vacaciones, para su efectividad, precisa de acuerdo entre empresa y trabajador, y en caso de no obtenerlo, el trabajador puede ejercitar las acciones legales pertinentes, pero no puede erigirse en definidor de sus propios derechos, y tomar libremente la decisión de dejar de asistir al trabajo”.

TSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) Sentencia núm. 4454/2006 de 13 junio. AS 2006\3158

“...la fijación de la fecha del disfrute de vacaciones no requiere consentimiento expreso de ambas partes ya que sólo exige su aceptación pudiendo darse la aquiescencia en forma no sólo expresa sino también tácita” En consecuencia, la falta de respuesta del empresario a la fecha que el trabajador le indica no puede entenderse como negativa suya a dársela, sino como tácita conformidad a la propuesta que se hace”.

STJUE de 29-11-2017 C-214/16: posibilidad de desplazar y acumular las vacaciones no disfrutadas cuando exista controversia (relaciones laborales con apariencia de autónomo).

RETRIBUCIÓN

En principio la retribución de las vacaciones debe calcularse de manera que corresponda a la retribución normal o habitual del trabajador. Cuando la retribución percibida por el trabajador está compuesta por varios elementos, la determinación de esta retribución ordinaria, y, por tanto, del importe al que dicho trabajador tiene derecho durante sus vacaciones anuales, necesita un análisis específico. Todos los componentes de la retribución global inherentes a la condición personal y profesional del trabajador deben mantenerse durante sus vacaciones anuales retribuidas.

De este modo, deben mantenerse, en su caso, los complementos relacionados con su calidad de superior jerárquico, con su antigüedad y con sus cualificaciones profesionales. Los elementos extraordinarios u ocasionales, los que tienen como único

objeto cubrir los gastos ocasionales o accesorios que surjan con motivo de la ejecución de las tareas que incumben al trabajador según su contrato de trabajo no deben ser tenidos en cuenta para calcular el pago que se ha de abonar durante las vacaciones anuales.

STS (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 227/2017, de 21 marzo. RJ 2017\1953: Compendia y resume la doctrina del TJUE sobre la materia.

STJUE de 22 mayo 2014, 2014\191 Caso Z. J. R. Lock contra British Gas Trading Limited Sentencias Parviainen [TJCE 2010, 211], C-471/08, EU:C:2010:391, apartado 73, y Williams y otros [TJCE 2011, 272] , EU:C:2011:588, apartado 27)

STS 14 febrero 2017 (RJ 2017, 1630) (rec. 45/2016): los pluses salariales de "festivo", "nocturno", "Plus pista" y el llamado "Plus centro operaciones-control" integran la retribución debida en el período vacacional.

STS 15 septiembre 2016 (RJ 2016, 5035 (rec. 258/2015): incluye en el cálculo de la retribución vacacional el plus escolta, plus de responsable de equipo de vigilancia, de transporte de fondos o sistemas, plus de trabajo nocturno, plus de radioscopia aeroportuaria, plus de radioscopia básica, plus de fines de semana y festivos-vigilancia y plus de residencia en Ceuta y Melilla.

STS de 15 febrero 2018, nº 159/2018, (rec. 47/2017): sobre cómo calcular la retribución de las vacaciones.

SAN núm. 47/2018 de 16 marzo. AS 2018\958: derecho a percibir el importe promediado de los pluses de reten y reten/guardia y plus de nocturnidad respecto de los trabajadores que los perciban habitualmente.

STS núm.320/2019, de 23 abril 2019 (rec. 62/2018): no se ajusta a Derecho el fallo de la sentencia cuando condena a que toda empresa abone a la totalidad de su plantilla, de manera incondicional, el promedio de lo percibido por los conceptos retributivos de horas de presencia, trabajo nocturno y trabajo en festivos y domingos. Procederá su abono siempre que se trate de personas que durante la mayoría de meses tomados en cuenta para el devengo vacacional hayan percibido dichos complementos retributivos.

INCAPACIDAD TEMPORAL. MATERNIDAD. PERMISO PARENTAL

Por lo que respecta al derecho a vacaciones anuales retribuidas, los trabajadores que durante el período de referencia se ausentan del trabajo como consecuencia de una **baja por enfermedad** se asimilan a los que durante dicho período trabajan efectivamente.

Lo mismo ocurre con las trabajadoras en **permiso de maternidad** que, por ello, no pueden cumplir sus cometidos en sus relaciones laborales y cuyo derecho a vacaciones anuales retribuidas deberá garantizarse en el caso de dicho permiso de maternidad y poder ejercerse durante un período distinto del de este último permiso.

Las ausencias por enfermedad deben ser contadas como parte del período de servicios. En cambio, según interpretación del TJUE, el disfrute de un **permiso parental** no reviste



carácter imprevisible y deriva, en la mayoría de los supuestos, de la voluntad del trabajador de cuidar de su hijo.

STJUE (Gran Sala) de 4 de octubre de 2018, Asunto C-12/17

A efectos de determinar el derecho a vacaciones anuales retribuidas que dicho artículo garantiza a un trabajador respecto de un período de referencia, los que se ausentan del trabajo como consecuencia de una baja por enfermedad se asimilan a los que durante dicho período trabajan efectivamente. Lo mismo ocurre con las trabajadoras en permiso de maternidad. Sin embargo, no considera período de trabajo efectivo la duración de un permiso parental.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Con independencia de la causa por la que se extinga el contrato (incluso por cese voluntario), se tiene derecho a una compensación económica de las vacaciones no disfrutadas.

Conforme al artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003, el trabajador que no haya tenido la posibilidad de disfrutar de todos sus derechos a vacaciones anuales retribuidas antes de la finalización de su relación laboral, tendrá derecho a una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas. A este respecto, es irrelevante el motivo o causa de la extinción de la relación laboral.

STJUE (Sala Décima) de 20 de julio de 2016 asunto C-341/15: tiene derecho a las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas un trabajador cuya relación laboral haya finalizado en virtud de su solicitud de jubilación y no haya tenido la posibilidad de agotar sus derechos antes de la extinción de la relación laboral.

STS de 14 de marzo 2019 num. 220/2019 (R 466/2017): El trabajador no pudo disfrutar de sus vacaciones por causa de fuerza mayor, cual es encontrarse en situación de incapacidad temporal, por lo que ha de reconocerse su derecho a una compensación económica a partir del momento de la extinción de la relación laboral, que tuvo lugar como consecuencia de su declaración en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual.

FALLECIMIENTO

El artículo 7 de la Directiva 2003/88 -EDL 2003/198134- no puede interpretarse en el sentido de que el fallecimiento del trabajador que pone fin a la relación laboral dispense al empresario del trabajador difunto del pago de la compensación financiera a la que éste habría tenido derecho en condiciones normales por las vacaciones anuales no disfrutadas, y, por otro lado, que el derecho a dicha compensación no puede supeditarse a que ésta se haya solicitado previamente.

STJUE Sala 1ª, de 12 junio 2014, C- 118/2013

STJUE (Gran Sala) de 6 noviembre 2018, 2018\246 Caso Stadt Wuppertal y Volker Willmeroth contra M. E. y M. B: considerado en su vertiente económica, el derecho a vacaciones anuales

retribuidas adquirido por un trabajador tiene un carácter estrictamente patrimonial y, como tal, por tanto, está destinado a ingresar en el patrimonio del interesado, de suerte que el fallecimiento de este último no puede privar con efectos retroactivos a dicho patrimonio ni, en consecuencia, a las personas a las que debe transmitirse mortis causa del disfrute efectivo de la mencionada vertiente patrimonial del derecho a vacaciones anuales retribuidas.

DERECHO DE ACUMULACIÓN DE VACACIONES

No hay obligación para el trabajador de tomar vacaciones antes de saber si tiene derecho a que los días de descanso serán remunerados.

El Derecho de la Unión se opone a disposiciones o prácticas nacionales según las cuales un trabajador no puede aplazar, y en su caso acumular, hasta el momento de la conclusión de su relación laboral, derechos a vacaciones anuales retribuidas no ejercidos correspondientes a varios períodos de devengo consecutivos, por la negativa del empresario a retribuir esas vacaciones.

El empresario que no permita ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas deberá asumir las consecuencias.

STJUE de 29 noviembre 2017 (Sala Quinta), asunto C-214/16

El artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y el derecho a la tutela judicial efectiva, consagrado en el artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, deben interpretarse en el sentido de que, en caso de controversia entre un trabajador y su empresario a la hora de determinar si el trabajador tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas con arreglo al primero de dichos artículos, se oponen a que el trabajador tenga que disfrutar de sus vacaciones antes de saber si tiene derecho a que éstas se le retribuyan.

VACACIONES COMO CAUSA PARA JUSTIFICAR CONTRATACIÓN EVENTUAL

La mera mención a la concurrencia de vacaciones o disfrute de permisos de trabajadores de plantilla no justifica la utilización de esta modalidad contractual por insuficiencia de plantilla; para conocer en qué medida se ha producido un incremento de las necesidades de la empresa se exige una identificación de los concretos permisos o vacaciones que estuvieren disfrutando los trabajadores.

STS (Sala Social, Sección, 1ª) de 26 marzo 2013

La doctrina judicial es una parte fundamental del derecho vivo. Las resoluciones judiciales son la expresión más clara y precisa de los conflictos existentes entre las empresas y las personas trabajadoras. Con esta colección, se dan a conocer de forma sintética, clara y rigurosa, los últimos y más importantes criterios acerca de cuestiones o ámbitos de interés para los protagonistas de un conflicto o para aquellos que desean conocer el estado de alguna cuestión referida a las materias abordadas. Nuestra intención es poner a disposición de todas las personas los criterios de mayor relevancia para su adecuado uso.