

DEVENGO DE LAS VACACIONES

José María Lastras – 30-08-2009

Los trabajadores tienen derecho a **30 días naturales de vacaciones al año**, según el Estatuto de los Trabajadores. Los convenios colectivos pueden mejorar este mínimo previsto por la ley o concretar los términos de su disfrute (fijándolas en días hábiles, por ejemplo). Pero hay que tener en cuenta que **el derecho a las vacaciones se genera por “jornada trabajada”**. Esto supone que el disfrute de la totalidad del periodo vacacional requiere que el trabajador haya prestado servicios todo el año.

Rige el principio de proporcionalidad.

La duración de las vacaciones se corresponderá siempre con el tiempo trabajado durante el año de devengo. **¿Qué ocurre cuando el trabajador no haya prestado servicios el año completo?** Pensemos, por ejemplo, en supuestos en los que el contrato ha estado suspendido una parte de ese año. ¿Se computa ese tiempo a efectos de vacaciones? Debemos responder que va a depender del motivo de tal suspensión.

En este sentido, se va a considerar **“tiempo efectivo de trabajo”** toda ausencia que venga motivada **por causas independientes de la voluntad del trabajador**.

Por ejemplo, en casos de **incapacidad temporal**.

La jurisprudencia ha señalado que el tiempo en que el trabajador está de baja actúa sobre la duración del periodo vacacional, cualquiera que sea su origen, **generando el derecho a unas vacaciones remuneradas completas**. La razón estriba tanto en su carácter involuntario como en el hecho de que, aunque la inactividad que conlleva impide el lógico desgaste físico, no permite por razones obvias el esparcimiento que la vacación supone.

Por el contrario, **no se van a considerar “tiempo de trabajo” los periodos de cumplimiento de una sanción de suspensión de empleo y sueldo**.

Igual problema se planteará cuando el contrato haya tenido una **duración inferior a la anual**, bien por iniciarse a mitad de año, bien por concluirse antes de su término. Tampoco se generará entonces el derecho a disfrutar de la totalidad del periodo vacacional. En estos casos, si se tratara del primer año en la empresa, el trabajador tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones. Lo mismo sucederá durante el último año, salvo que el cese se hubiera producido antes de su disfrute, en cuyo caso tendrá derecho a percibir una **contraprestación económica**.