

10. VACACIONES ANUALES

Nunca podrá ser inferior a **30 días naturales**.

Se fijarán de acuerdo entre empresario y trabajador, según lo establecido en el calendario anual.

El trabajador deberá conocer las fechas que le corresponden como mínimo con dos meses de antelación al comienzo de las mismas.

En caso de desacuerdo el trabajador podrá acudir a los tribunales, que resolverán mediante proceso sumario y preferente.

Las vacaciones no son sustituibles por compensación económica salvo en caso de extinción del contrato que imposibilite el disfrute de las mismas.

No se tiene derecho al tiempo completo de vacaciones si no se completan 12 meses de trabajo efectivo.

Los Tribunales han establecido que las vacaciones deben disfrutarse dentro del año al que corresponden, por lo que el derecho caduca cada año el 31/12, por ello no se pueden acumular años sucesivos.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, introduce una nueva redacción al artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores para integrar en el ordenamiento español la Sentencia de 18 de marzo de 2004 dictada por el Tribunal de la Comunidad Europea en el sentido de determinar que cuando el periodo de descanso por maternidad se solape con las situaciones de vacaciones o baja médica, se tendrá derecho a disfrutar de vacaciones en un nuevo periodo diferenciado.

Cotización en vacaciones

Por Ley 53/2002, de 30/12 de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social para el año 2003, se regula la **cotización** por las retribuciones correspondientes a **vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas** con anterioridad a la relación laboral que se satisfacen al finalizar ésta, las cuales serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato, que comprenderán los días de duración de las vacaciones, con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.

Vacaciones no disfrutadas y abonadas a la extinción de la relación laboral

En estos casos, el trabajador no percibirá el cobro de la prestación por desempleo hasta que no haya finalizado el periodo vacacional abonado por la empresa.

Cuantía de la paga: por convenio colectivo se establecerá los factores del cálculo de la retribución de vacaciones, si bien, como regla general, la paga de vacaciones corresponde a una retribución salarial al menos de la misma cuantía que la que le corresponde en jornada ordinaria.

La transgresión de normas y límites legales o pactados en relación con las vacaciones se considera infracción grave de orden social, sancionándose con multa de 626 a 6.250 euros.

NORMATIVA:

- Estatuto de los Trabajadores. (BOE, 29/03/95)
- RDL 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (BOE, 08/08/00)
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.