

LEGAL



Marco laboral pos-Covid

Guía práctica para que empresas y trabajadores fijen las vacaciones de este verano

PEDRO DEL ROSAL
MADRID

La planificación de las vacaciones de verano es un momento siempre complicado para las empresas. El derecho al descanso de la plantilla debe equilibrarse con las necesidades de producción de la compañía, una conjunción de intereses que no siempre es fácil de cuadrar. Este año, no obstante, la dificultad es mucho mayor. Los ERTE, el permiso retribuido recuperable y la delicada situación económica han multiplicado las consultas a los especialistas en derecho laboral sobre cómo deben concederse los días y semanas de libranza.

La respuesta, no obstante, no siempre es clara. Como explican diversos abogados, si bien existen pautas generales, también se van a plantear multitud de situaciones no resueltas. Por ello, recomiendan la máxima predisposición al diálogo y la negociación de ambas partes.

ERTE de suspensión

El número de trabajadores afectados por un ERTE en España se ha acercado a los cuatro millones. Su situación, en todo caso, dependerá del tipo de expediente aprobado por la empresa. Los empleados sometidos a un ERTE de suspensión, como explica Patricia Delatorre, abogada de Osborne Clarke, "no devengarán nuevos días de vacaciones, por lo que el periodo anual de las mismas se verá reducido". Así, por ejemplo, quien haya visto su contrato suspendido durante dos meses, solo podrá disfrutar de las vacaciones correspondientes a diez meses de actividad.

"Algunas empresas, sin embargo, lo han reconocido como mejora en los acuer-



dos de los ERTE", añade Sara Bermejo, letrada de Abdón Pedrajas. También cabría que el empresario adoptara la misma medida de forma unilateral.

ERTE de reducción

Cuando el ERTE implique una reducción de jornada, el afectado no verá mermado su número de días de vacaciones, "pero sí la retribución que percibirá durante los mismos, que será proporcional a las horas trabajadas", explica José Manuel Copa, socio director de Laboral de Broseta. Por tanto, se mantiene la extensión de la libranza, pero no el salario.

Vacaciones durante la suspensión

¿Qué sucede si el trabajador tiene sus vacaciones programadas durante unas semanas afectadas por la suspensión del contrato? Caben dos opciones, detalla Copa. La primera es que la compañía desactive

a ese empleado para que disfrute de ese periodo de descanso. En tal caso, dejaría de cobrar la prestación del SEPE y volvería a cobrar su sueldo.

La segunda es que no se le reincorpore y permanezca con el contrato suspendido, una situación en la que el afectado no pierde su derecho a las vacaciones, sino que obliga a pactar un nuevo periodo con la empresa (que será menor, eso sí, porque durante el ERTE no ha generado días).

Permiso retribuido recuperable

El permiso retribuido recuperable no afecta a la duración de las vacaciones anuales, remarca Delatorre, pues "a pesar de lo equívoco de su denominación, no estamos ante un verdadero periodo de inactividad", sino ante unas jornadas que el trabajador deberá realizar más adelante. Por otro lado, no cabe, agrega Copa, que el empresario

Varios pasajeros recorren la Terminal 4 del aeropuerto Adolfo Suárez Madrid-Barajas EFE

imponga unilateralmente la consideración de esos 15 días de hibernación como días de vacaciones. Cuestión distinta es que así se pactara entre la plantilla y la compañía, una opción permitida.

Nuevo del calendario vacacional

Un último supuesto con el que se pueden encontrar muchas empresas es que se vean en la necesidad de revisar el calendario de vacaciones de toda o parte de la plantilla por causas productivas. "Esa opción únicamente puede hacerse por la vía de la negociación", concluye Copa, que recuerda que el Estatuto de los Trabajadores impone que el periodo de descanso se fije "de común acuerdo" entre empresario y empleados. También cabría acudir a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, agrega, pero este proceso resulta mucho más complejo y remoto.

La suspensión del contrato no genera días; la reducción de jornada, sí

El empresario no puede imponer los 15 días de la hibernación

Los ERTE y el permiso retribuido condicionan el calendario

Los laboristas advierten de que hará falta diálogo en las compañías

La regulación del periodo de descanso

► **Acuerdo.** El artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores determina que el periodo de vacaciones retribuidas ("no sustituible por compensación económica") tendrá una duración que no podrá ser inferior a 30 días naturales y que deberá fijarse "de común acuerdo entre el empresario y el trabajador". O, dicho de otro modo, "no es posible imponer al trabajador el disfrute de vacaciones en una fecha elegida por el empresario", resalta Sara Bermejo (Abdón Pedrajas), "todo ello, salvo previsión específica en el calendario laboral o, por ejemplo, que se agote el año natural y no haya otra fecha para el disfrute".

► **Procedimiento sumario.** En caso de desacuerdo entre trabajador y empresario, la ley prevé un procedimiento "sumario y urgente" para que sean los jueces quienes determinen la fecha de disfrute (regulado en los artículos 125 y siguientes de la Ley de la Jurisdicción Social). El empleado tiene 20 días para presentar la demanda una vez tenga conocimiento de la fecha de la libranza (o dos meses antes de los días pretendidos, si no se hubiera fijado aún el periodo de descanso). El acto de vista deberá señalarse cinco días después de la admisión a trámite y la sentencia, que no tendrá recurso, deberá ser dictada en el plazo de tres días.