

En caso de ERTE, si ya tengo confirmadas mis vacaciones ¿puedo aplazarlas?

Hay que diferenciar entre el ERTE de suspensión de contrato temporal y de reducción de jornada. Si se trata de un ERTE de suspensión las vacaciones quedan canceladas mientras dure el ERTE.

En el caso del ERTE de reducción de jornada, si la persona trabajadora desea aplazarlas, debe acordarlo con la empresa.

¿Qué ocurre si estoy de vacaciones y mi empresa aprueba un ERTE de suspensión de contrato?

En el supuesto de que la empresa apruebe el ERTE de suspensión mientras la persona trabajadora se encuentra disfrutando del periodo vacacional, éste será interrumpido y, por tanto, sólo se agotarán los días de vacaciones disfrutados antes del ERTE. La persona trabajadora podrá disfrutar los días de vacaciones pendientes cuando finalice el ERTE y la empresa vuelva a su actividad.

¿Qué ocurre con las pagas extra cuando la persona se encuentra en un ERTE de suspensión del contrato?

Durante este tipo de ERTE no se genera la parte proporcional de pagas extra, puesto que el contrato está suspendido y se han tenido en cuenta, para el cálculo de la prestación, las pagas extraordinarias que se hubiesen generado hasta el momento de aplicarse el ERTE.

¿Tengo derecho a las pagas extra en un ERTE de reducción de jornada?

Las pagas extraordinarias están afectadas en la medida en que se extienda la reducción de jornada a lo largo del año natural. En estos supuestos el salario se reduce en la misma proporción que la jornada, por lo que las pagas extraordinarias también son objeto de reducción en la misma proporción.

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE VACACIONES Y ERTE DE SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA



¿Tengo derecho a vacaciones si estoy en un ERTE que consista en una suspensión del contrato?

Durante el tiempo que dura el ERTE de suspensión de contrato el trabajador no genera derecho a vacaciones. Las vacaciones anuales se verán reducidas en función de los días de suspensión. En caso de ERTE de suspensión, las vacaciones quedan canceladas; no obstante, una vez que la situación vuelva a la normalidad, la persona trabajadora podrá disfrutar de las vacaciones que le corresponden sin contar las devengadas durante el período de duración del ERTE.

El artículo 38 del ET establece que el período anual de vacaciones no podrá ser inferior a 30 días naturales, lo que supone 2,5 días naturales de vacaciones al mes (a salvo de lo que establezca el convenio colectivo de aplicación).

Ejemplo: Si una persona trabajadora está en ERTE desde el 14 de marzo de 2020 hasta el 14 de mayo de 2020, existirían 5 días naturales de vacaciones no devengadas. Por tanto, durante el año 2020 sólo tendría derecho a 25 días naturales de vacaciones.

¿Tengo derecho a vacaciones si estoy en un ERTE parcial, de reducción de jornada?

En este caso el devengo de los días de vacaciones no se ve alterado. A la persona trabajadora le corresponden los mismos días libres que si no hubiese estado acogido al ERTE parcial. Los días de vacaciones son días no trabajados pero remunerados. Si las vacaciones no estuviesen fijadas en el momento de iniciarse el ERTE de reducción de jornada, podrán pactarse con carácter genérico con los representantes de los trabajadores o, si no los hubiese, de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Ejemplo: Si una persona trabajadora ha estado en un ERTE de reducción de jornada desde el día 14 de marzo de 2020 hasta el día 14 de mayo de 2020, pasando de tener una jornada de 8 horas diarias a 6 horas diarias, este hecho no afectará a los días de vacaciones a los que tiene derecho a disfrutar,

que serían los mismos que si su jornada hubiese sido completa. No obstante, su salario en el período de vacaciones sí se verá afectado, puesto que será inferior al que percibiría en una situación de jornada completa ya que su salario bruto anual ha disminuido durante el período de reducción de jornada (no hemos de olvidar que al reducirse la jornada también se ha reducido el salario).

¿Qué ocurre si las personas trabajadoras siguen en ERTE y no pueden disfrutar sus vacaciones dentro del año natural?

Las vacaciones deben disfrutarse dentro del año natural. Si las personas trabajadoras siguen en ERTE y les quedan días de vacaciones por disfrutar, la empresa debería dejar de aplicarles el ERTE durante ese período de vacaciones para que las disfruten. En este caso tienen que cobrar su salario y la empresa cotizar por ello.

¿Puede mi empresa obligarme a coger vacaciones si estoy en situación de ERTE?

La empresa puede proponer a la persona trabajadora disfrutar de sus vacaciones pero no puede imponerlas de manera unilateral. Las vacaciones se deben pactar de común acuerdo, de conformidad con lo establecido en el convenio colectivo de aplicación sobre la planificación anual de las vacaciones.

El derecho al disfrute del periodo vacacional se regula en el art. 38 del ET; no podrán ser inferiores a 30 días naturales y se comunicarán a la persona trabajadora al menos con dos meses de antelación antes de su disfrute.

¿Qué ocurre si no hay acuerdo entre empresa y la persona trabajadora sobre el disfrute del periodo vacacional?

A falta de acuerdo, la Jurisdicción Social competente, mediante procedimiento sumario y preferente, fijará la fecha correspondiente del disfrute del periodo vacacional de acuerdo con lo establecido en el art. 125 de la LRJS. La decisión será irrecurrible.