

LEGAL

 Wolters Kluwer

Relaciones laborales

Guía sobre los derechos de los trabajadores en verano: mes de vacaciones y nuevos contratos

Expertos resuelven las dudas generadas por los ERTE

Explican qué hacer de contagiarse durante los días de descanso

MARCELINO ABAD
MADRID

Lo que para unos es tiempo de descanso para otros es de trabajo. No en vano, cada verano se repiten dos fenómenos: el disfrute de las vacaciones y la celebración de nuevos contratos temporales. Y como suele ocurrir, no son pocas las dudas que asaltan a trabajadores y empresarios.

El derecho a las vacaciones retribuidas se contempla en la propia Constitución, aunque la casuística a la que pueden dar lugar es variada. Como explica Juan José Jiménez, manager laboral de Ceca Magán Abogados, por ley las vacaciones no pueden ser inferiores a 30 días naturales al año, aunque los convenios colectivos los pueden aumentar. En el caso de haber trabajado menos de un año, se tiene derecho a la parte proporcional al tiempo de prestación de servicios. "Se suelen devengar 2,5 días de vacaciones por cada mes trabajado", explica, aunque con carácter general se tienen que disfrutar durante ese año natural, ya que de lo contrario se perderían.

En el caso de los contratos a tiempo parcial, los empleados tienen derecho a "los mismos días" de vacaciones que los trabajadores que hacen la jornada completa. La diferencia es que reciben el salario que corresponde a los servicios que desarrollan.

A efectos de descanso en los ERTE, hay que diferenciar los de suspensión de contrato de los de reducción de jornada. Y es que, como explica Jiménez, en el primer supuesto el trabajador "no genera derecho a vacaciones" durante el tiempo que tiene su vínculo laboral suspendido, salvo pacto en contrario. En caso



GETTY IMAGES

de ERTE parcial, los días de vacaciones no se reducen, aunque la retribución a percibir se calcula en función del tiempo trabajado.

Cuarentena

Si por desgracia el trabajador se contagia de Covid durante sus vacaciones, tendrá derecho a disfrutarlas una vez que reciba el alta médica, señala Pilar Menor, socia responsable del área laboral de la firma DLA Piper España. En este caso, se podrían disfrutar al año siguiente, pero "siempre que no transcurran más de 18 meses" contados desde el final del año en que se generan.

La letrada explica que "la empresa no puede imponer" las vacaciones al empleado, de forma que si celebrado un contrato, decidiera resolverlo antes de tiempo, no podría obligarle a coger los días que faltan hasta su conclusión de descanso para no tener que pagárselos. Y del mis-

mo modo, si el trabajador preavisa a la empresa de que deja su puesto, esta no podría imponerle "el disfrute de vacaciones durante el periodo de preaviso".

"En supuestos de altos directivos o personal clave, dando el preaviso por baja voluntaria algunas empresas optan por la licencia retribuida, en la que se pide al trabajador que deje de prestar servicios sin perder su retribución", explica Menor, aunque solo se recurre a esta figura "en casos muy específicos".

En lo que respecta a la contratación de refuerzo durante la temporada estival, Fabián Valero, socio director de Zeres Abogados, explica que lo más adecuado es acudir al "contrato eventual por acumulación de tareas o exceso de pedidos", cuya finalidad es responder a los incrementos de actividad que se producen en verano, como acontece con las rebajas o las campañas estivales en

el turismo y la hostelería. "El contrato por obra, aunque también se emplea, es menos recomendable ya que en la mayoría de los casos su utilización se realizaría en fraude de ley al no encontrarnos con una obra que tenga autonomía y sustantividad" propia. Para ello se exige que el trabajo esté perfectamente identificado dentro de

la actividad permanente de la empresa.

En cualquier caso, el abogado explica que los trabajadores por obra o eventuales "tienen reconocida una indemnización por fin de contrato de 12 días de salario por año trabajado, prorrateándose en la cantidad que corresponda los periodos inferiores. Además, si el empleado no ha disfrutado de vacaciones durante la duración del contrato "se le deben abonar 2,5 días de salario por mes trabajado o la parte proporcional. Respecto a las pagas extras, si no las tiene prorrateadas en nómina, también habría que abonar la parte proporcional de cada una por el tiempo trabajado".

Por último, hay que destacar que estos trabajadores tienen derecho a paro, aunque para cobrarlo deben haber cotizado por desempleo "un periodo mínimo de 360 días dentro de los seis años anteriores".

La empresa no puede imponer las vacaciones al empleado, deben pactarlas ambos

El contrato más adecuado es el eventual por acumulación de tareas o pedidos

Resolución de conflictos sociales

► **Procedimiento urgente.** Las vacaciones deben fijarse de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, pero si el pacto no se alcanza, la ley prevé un procedimiento urgente para que los jueces decidan. Así, el empleado tiene 20 días para presentar la demanda una vez tenga conocimiento de la fecha de disfrute fijada unilateralmente por el empleador o dos meses antes de los días pretendidos, si no se hubiera fijado aún el periodo de descanso. La vista deberá señalarse cinco días después de la admisión a trámite de la demanda y la sentencia, que no tendrá recurso, deberá ser dictada en el plazo de tres días.

► **Contratos fraudulentos.** Si el contrato temporal es fraudulento, lo que tiene lugar cuando desbordan los límites de incorporar a alguien por un tiempo determinado y para una actividad concreta, se presumirá indefinido. Así, el trabajador podrá, mientras la relación laboral esté vigente, solicitar la condición de indefinido ante la jurisdicción social. Otra opción es que espere a la finalización del contrato temporal y acción contra la extinción, demandando a la empresa por despido. En este caso, invocará el fraude en la contratación temporal y reclamará los derechos que tendría como trabajador indefinido.