

CALENDARIO DE VACACIONES

Está ya próximo el periodo estival, y con él llegan las ineludibles vacaciones anuales de los trabajadores, cuyas fechas de fijación y disfrute no deja de ser un asunto controvertido en las empresas, pues se trata de conjugar un derecho y un deber integrado en las relaciones laborales que, por definición, tienen intereses contrapuestos.

El derecho a las vacaciones anuales retribuidas se contempla en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores, que establece un periodo mínimo de **TREINTA DIAS** no sustituible por compensación económica, pudiendo ser pactados otros periodos superiores por convenio colectivo o contrato individual. Este periodo es anual, por lo que será proporcional a la duración del contrato de trabajo cuando éste no sea indefinido.

Las fechas de su disfrute, en principio y salvo desacuerdo que lleve a su determinación por el órgano judicial, se fijarán de **COMÚN ACUERDO** entre empresa y trabajador, conforme a lo que establecen los convenios colectivos sobre la planificación anual. El calendario de vacaciones de la empresa será conocido por los trabajadores con al menos **DOS MESES** de antelación a las fechas de comienzo del disfrute.

El derecho a las vacaciones anuales ya no se extingue con la terminación del año natural. Como previamente se había establecido para las situaciones de maternidad, desde la reforma legislativa de 2012, en el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una **incapacidad temporal** que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador conservará el derecho a su disfrute cuando finalice la incapacidad temporal, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses desde el final del año al que corresponden.

Cuando se trata de la situación de maternidad, conviene tener en cuenta esta previsible situación cuando se lleve a cabo la planificación y acuerdo entre empresa y trabajadoras para la fijación del calendario de vacaciones, con el fin de garantizar el doble derecho reconocido a descanso maternal y vacaciones y, al mismo tiempo, prever en la medida de lo posible los desajustes que la ausencia de la trabajadora pueda provocar a la actividad de la empresa.

En fin, parece que este es el momento adecuado para planificar el calendario de vacaciones – si no se ha hecho todavía -, para que éstas se fijen de común acuerdo y con la antelación que la ley previene.