

# ¿PUEDE UN TRABAJADOR RENUNCIAR A DISFRUTAR VACACIONES?

Las vacaciones anuales de los trabajadores, cuyas fechas de fijación y disfrute no deja de ser un asunto controvertido en las empresas, trata de conjugar un derecho y un deber integrado en las relaciones laborales con intereses contrapuestos.

El derecho a las **vacaciones anuales retribuidas** se recoge en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores, que establece un **periodo mínimo de treinta días**, 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. Sólo está permitido el pago de las vacaciones cuando el trabajador no ha podido disfrutarlas, por causas ajenas a su voluntad, y se extingue el contrato de trabajo.

Las fechas de su disfrute 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. Si el trabajador se toma unilateralmente las vacaciones no pactadas, puede ser causa de despido. El desacuerdo empresa/trabajador se dirime ante el Juzgado de lo Social, en un procedimiento especial urgente y de tramitación preferente.

El derecho a las vacaciones anuales tampoco 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.

Tanto el **derecho constitucional** como las **normas internacionales** (Convenio 132 OIT) protegen el derecho a las vacaciones retribuidas, asociado a las garantías de seguridad y salud de los trabajadores. Y frente a este derecho, no se admite ninguna excepción – salvo la apuntada si finaliza la relación laboral -, lo que en principio no permite su renuncia ni su pago, al menos abiertamente declarados.

SERPyme // 24/07/2017

*(Todas las noticias publicadas en esta pagina son de elaboración propia. Queda prohibida su copia o difusión sin permiso expreso de los autores)*

#asesoriaenleon #asesoriadeempresas #asesoriajuridica #aseorialaboral #asesoriaserpyme  
#serpyme