

## **CADUCIDAD, FIJACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE VACACIONES**

**¿Caducan mis vacaciones a 31 de diciembre? ¿Cómo se tienen que fijar?  
¿Qué puedo hacer si estoy disconforme?**

Si estás preocupado o preocupada porque crees que estás corriendo un riesgo de perder tu derecho al disfrute de tus vacaciones pendientes si no lo haces antes del 31 de diciembre del año en curso (el año natural), o desconoces qué criterios sigue la empresa para fijar tu periodo de disfrute de las vacaciones o no sabes qué acciones puedes tomar cuando estás disconforme con la decisión adoptada por la empresa, en este artículo te ofrecemos algunas claves que debes tener en cuenta.

### **1. ¿Cuándo caducan mis vacaciones?**

Sin perjuicio de lo que puedan contemplar los convenios colectivos o contratos individuales, el derecho al disfrute de vacaciones se encuentra regulado en el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los (en adelante ET).

El título del precepto ya nos indica “vacaciones anuales”, y como tal, los tribunales españoles han venido interpretando que corresponden al año natural. Es decir, que la norma general contempla que las vacaciones deberán disfrutarse durante el año de devengo, del 1 de enero al 31 de diciembre. Aquellas que no se hayan disfrutado en un plazo de 12 meses desde el fin del año se extinguirán.

A esta norma general se le deben añadir las siguientes excepciones:

- a) Cuando el periodo de vacaciones coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural.
- b)

- c) Cuando el contrato de trabajo se encuentra suspendido por alguna de las causas previstas en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET (maternidad, paternidad, adopción, acogimiento y riesgo por embarazo).
- d) Supuestos de incapacidad temporal diferentes a los contemplados en el apartado a) (por ejemplo enfermedad común o accidente de trabajo) que imposibilite a la persona trabajadora para poder disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden.

En estos casos, la persona trabajadora podrá disfrutar de sus vacaciones una vez finalice su incapacidad con el límite de que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado. Es decir, que si me encuentro de baja médica que me impide disfrutar, total o parcialmente, de las vacaciones dentro del año natural, los días que me quedan pendientes caducan una vez que hayan transcurrido 18 meses, a contar desde el 1 de enero del año siguiente.

Además de estas excepciones, de conformidad con la doctrina y normativa europea (sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) y de 6 de noviembre de 2018 (asunto C-684/16)), es contrario al Derecho de la Unión que la persona trabajadora pierda automáticamente esas vacaciones “sin que se verifique previamente si el empresario le ha permitido efectivamente ejercer ese derecho, en particular informándole de manera adecuada”.

En la práctica, para que la persona trabajadora pierda las vacaciones no disfrutadas al finalizar el año, es la empresa sobre la que recae la obligación de probar que ha actuado en todo momento con la diligencia necesaria para que la persona trabajadora pudiera efectivamente tomar las vacaciones anuales retribuidas a las que tenía derecho informando de la posible caducidad de las mismas.

## **2. ¿Cómo se fija la fecha de disfrute de vacaciones en la empresa?**

Sin perjuicio de lo que puedan contemplar los convenios colectivos o contratos individuales, la empresa tiene la obligación de fijar un calendario anual de vacaciones que la persona trabajadora deberá de conocer con una antelación mínima de 2 meses del comienzo del disfrute.

Las personas trabajadoras tienen la obligación de solicitar sus vacaciones para que se las aprueben o denieguen, en su caso, cuando exista una causa justificada, y se lo comunique la empresa para que puedan elegir una nueva fecha.

Por lo tanto, el periodo o periodos de disfrute de vacaciones se deben fijar de común acuerdo entre empresa y la persona trabajadora. En caso de desacuerdo se deberá reclamar ante la jurisdicción social.

## **3. Procedimiento en materia de vacaciones.**

La jurisdicción social contempla un procedimiento especial en materia de vacaciones que se encuentra regulado en los artículos 125 y 126 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS)). Se trata de un procedimiento sumario y preferente.

En este proceso especial en materia de vacaciones, únicamente se tramitan las cuestiones relativas a las fechas de disfrute de las mismas, las que no se refieren a las fechas son tramitadas por el proceso ordinario.

Para iniciar el procedimiento, se deberá interponer demanda en el juzgado de lo social. Una vez presentada la demanda, en el plazo de tres días siguientes a su recepción y siempre que no concurra falta de jurisdicción o competencia, el juzgado resolverá sobre la admisión a trámite de la demanda con señalamiento de juicio.

En aquellos supuestos en los que el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinadas personas trabajadoras en la fijación de las vacaciones, no sólo se demandará a la empresa sino que éstas también deberán ser demandadas (litisconsorcio pasivo), pues pueden verse afectados por la sentencia y así podrán oponerse y defenderse.

En cuanto a los plazos, la persona trabajadora dispondrá de un plazo de 20 días (de caducidad) para presentar la demanda, plazo que empezará a contar a partir de la fecha en que tuviera conocimiento de aquélla.

Como ya se ha mencionado, se trata de un procedimiento especial de carácter urgente y preferente, ello supone que se acortan los plazos, el acto de la vista debe señalarse dentro de los 5 días siguientes al de la admisión de la demanda y la sentencia deberá ser dictada en el plazo de 3 días desde la celebración del juicio.

Contra la sentencia no cabe recurso alguno, excepto el de suplicación si tiene por objeto subsanar una falta esencial del procedimiento o la omisión de la conciliación o mediación obligatoria previa, siempre que se haya formulado la protesta en tiempo y forma y hayan producido indefensión.

*La presente publicación contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoría jurídica. Queda prohibida la reproducción, explotación, distribución, comunicación pública y transformación total o parcial, de esta obra, sin autorización escrita de su autor, Juan Manuel Hernández Martínez.*

Si deseas ampliar la información sobre el contenido de este artículo u otras cuestiones relacionadas con el ámbito laboral y de Seguridad Social, no dejes de visitar nuestra página web: [www.decusabogados.es](http://www.decusabogados.es)