

# El calendario laboral y el derecho a vacaciones



Servicio SIGAJurídico

Departamento Jurídico de SIGA98 S.A.

Enero de 2024

## Índice

<b>El calendario laboral .....</b>	<b>2</b>
<b>Vacaciones: dudas frecuentes.....</b>	<b>4</b>
1. ¿Caduca el derecho a vacaciones? .....	4
2. ¿Son susceptibles de compensación económica? .....	7
3. ¿Qué ocurre cuando hay un permiso parental? .....	7
4. Coincidencia con permiso retribuido o descansos .....	7
5. Despido .....	7
6. ¿22 días laborables o 30 naturales? .....	7
7. Retribución.....	8
8. Variaciones de jornada .....	8
9. Extinción contrato sin disfrutar vacaciones .....	9
10. ERTE de reducción de jornada.....	9
11. ERTE de suspensión.....	9
12. Sanciones .....	9
13. Fallecimiento del trabajador .....	9
14. Trabajar en otra empresa durante las vacaciones.....	9
15. Reincorporación inmediata durante el período de vacaciones .....	10
16. Excedencia por cuidado de hijos.....	10

# El calendario laboral

El calendario laboral es el documento donde se detallan los días efectivos de trabajo, los puentes, los días de descanso, días festivos y periodo de vacaciones, e, incluso, el reparto de jornadas irregulares a lo largo del año natural; conforme establezcan los convenios colectivos, la negociación colectiva o la empresa.

En la normativa actual no existe mandato alguno que obligue al empresario a incluir los horarios en el calendario laboral. Puede incluirlos y es recomendable que lo haga, ya que se considera infracción leve con una sanción entre 60 a 625 euros dentro de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que el empresario no informe al trabajador sobre la duración y distribución de su jornada de trabajo y días de descanso. El calendario laboral puede asumir esa función de punto de información, siempre que sea accesible y conocido por la plantilla.

La empresa tiene la obligación de elaborar el calendario laboral anualmente. El plazo para su elaboración queda establecido en muchos convenios colectivos. Si no lo está, debe concluirse en el primer trimestre del año.

El calendario tiene que quedar expuesto a la vista de los trabajadores, siendo público en ese sentido. Tiene carácter declarativo e informativo, transcribiendo la decisión empresarial y/o los acuerdos de la negociación, respecto del reparto de la jornada laboral y los tiempos de descanso. Sólo en caso de modificaciones unilaterales por parte de la empresa, este documento puede adquirir un valor probatorio a la hora de entablar reclamaciones por modificación de las condiciones de trabajo.

Puede hacerse un calendario por secciones o departamentos, si existen diferentes horarios en un mismo centro. El documento debe ser firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, si los hubiera. Actualmente no existe la obligación de ser visados dichos calendarios por la autoridad laboral competente (derogada desde 1994), por lo que el control y validez de los calendarios quedan centradas entre la empresa y los trabajadores o sus representantes.

Es obligatorio por parte de la empresa consultar el calendario con los representantes de los trabajadores, si los hay. La representación legal debe emitir un informe previo sobre el mismo, en el que se puede recoger tanto la valoración del cumplimiento de la jornada anual prevista, el establecimiento de descansos, puentes y días festivos, (los publicados anualmente como fiestas laborables, los regulados por convenio colectivo o voluntarios de

## ¿Sabías que?

El calendario laboral oficial se publica antes de empezar el año en el Boletín Oficial del Estado y es competencia del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

El de este año se ha hecho público mediante la Resolución de 23 de octubre de 2023 de la Dirección General de Trabajo.

Se fijan 8 días festivos comunes en todo el territorio nacional a los que se añaden cuatro festivos regionales, que establece cada comunidad autónoma, así como dos festivos locales, que registra cada ayuntamiento.

la empresa), así como la implantación o revisión de sistemas de organización y control de tiempos, estudios de tiempos y el control de horas extraordinarias, bajo las pautas establecidas en los convenios colectivos. El informe no es vinculante, la decisión es empresarial (salvo discriminaciones).

El calendario debe cumplirse tanto por los trabajadores como por la empresa. Entra en este punto el juego de derechos y deberes, de los trabajadores (artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores) y del empresario (artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores).

El incumplimiento por parte del trabajador trae como consecuencia la aplicación del régimen disciplinario que pueda estar establecido en los convenios colectivos, así como en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores.

## Recuerda

La obligación de contar con la representación de los trabajadores (en cualquier obligación formal) la tiene la empresa, que no debe esperar a la acción del delegado o comité para hacerles partícipes del calendario. Si el empresario elabora el calendario, sin someterlo al criterio de la representación de los trabajadores, y sin el previo informe, dicho calendario se considera nulo. Si los representantes no entregan en plazo, o simplemente se niegan a entregar el informe previo solicitado por el empresario, el calendario laboral quedará fijado.

En algunos convenios colectivos, se especifica la obligación de negociarlo, debiendo establecerse entonces el procedimiento para su elaboración y negociación. En caso de desacuerdo, tanto la representación de los trabajadores, como el o los trabajadores, pueden impugnarlo ante la jurisdicción de lo social por considerarlo no ajustado a derecho, o incluso por suponer una modificación sustancial, siendo el conflicto colectivo el procedimiento para impugnar el calendario con respecto a los representantes de los trabajadores, y el procedimiento laboral ordinario cuando es impugnado por los trabajadores.



La regulación del calendario laboral se encuentra en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 6.1 del Real Decreto Legislativo 5/2000, en su artículo 40 y disposición adicional primera; y Real Decreto 1561/1995 en su disposición adicional tercera; sin olvidar los convenios colectivos.

## Vacaciones: dudas frecuentes

En ese apartado abordamos el planteamiento y respuesta a cuestiones relacionadas con el derecho a vacaciones que suelen suscitar dudas.

### 1. ¿Caduca el derecho a vacaciones?

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 6 de noviembre de 2018 ([asunto C-684/16](#)), así como la algo más lejana en el tiempo, 29 de noviembre de 2017 ([asunto C-214/16](#)), han introducido matices muy importantes a la caducidad de las vacaciones, quedando muy lejos de la automática al final del año laboral, pero, siempre que las empresas tomen ciertas precauciones, aún dentro del control de lo caducable.

La regulación de las vacaciones ha sido tradicionalmente recogida en derecho supranacional, siendo uno de los derechos laborales básicos. Esto es, no solo forma parte de los derechos de los trabajadores recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, sino de otras normas como el Convenio 132 de la Organización Internacional del Trabajo o la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que a su vez han sido desarrollados con más detalle a nivel europeo por la [Directiva 2003/88/CE](#), del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

En España, el punto de partida está en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, que establece en su apartado 1 que el *"periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales"*.

El término "anuales" llevó a nuestros tribunales a interpretar que las vacaciones debían solicitarse y disfrutarse durante el año natural, caducando una vez transcurrido este. En otras palabras, aquellas vacaciones no disfrutadas a 31 de diciembre se consideraban caducadas, perdiendo el trabajador el derecho a disfrutarlas (o a cobrarlas en su finiquito).

Se instaló así en la costumbre colectiva que el derecho a vacaciones *"va caducando irremisiblemente cada año el derecho a las que no se hayan disfrutado"*. Esta doctrina aplicaba incluso cuando las vacaciones no se hubiesen podido disfrutar *"por causas no imputables al trabajador"*.

Nuestros Tribunales llegaron a señalar, no hace tantos años, que no cabía cambiar la fecha de disfrute de las vacaciones cuando coincidían con el periodo de descanso por maternidad o de incapacidad temporal. Y aquí la normativa internacional, la de la Unión Europea, sirvieron a la jurisprudencia europea para marcar otra interpretación bien alejada de esta.

A través de varias sentencias del TJUE se estableció:

- La posibilidad de disfrutar las vacaciones en otra fecha cuando coincidían con una incapacidad temporal o con el periodo de descanso por maternidad o similares. Así, se estableció que cuando las vacaciones coincidiesen con uno de estos periodos, la empresa estaba obligada a ofrecer una nueva fecha para su disfrute en el año natural.

- La posibilidad de disfrutar las vacaciones en otra fecha cuando coincidían con una incapacidad temporal o con el periodo de descanso por maternidad o similares y rebasaban el año natural correspondiente. Siendo por causas ajenas al trabajador, y teniendo una naturaleza diferente a la de una incapacidad, cabía la posibilidad de disfrutar las vacaciones en periodos posteriores. Se estableció que cuando coincidiesen con uno de estos periodos, la empresa estaba obligada a ofrecer una nueva fecha para su disfrute.

Ahora bien, tales Sentencias establecían con toda claridad que dicho aplazamiento, incluso cuando derivase de incapacidades temporales de larga duración, no podía superar ciertos límites temporales, pues *"más allá de ese límite, las vacaciones anuales carecen de su efecto positivo para el trabajador en su calidad de tiempo de descanso y sólo conservan su condición de período de ocio y esparcimiento"*.

A raíz de estas sentencias, se modificó el texto del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, añadiéndose dos párrafos a su apartado 3, que recogían esta posibilidad, y que llevan más de un quinquenio de general aplicación.

Sin embargo, salvo las excepciones recogidas en dicha norma, la general seguía siendo que las vacaciones no disfrutadas caducaban automáticamente a final de año.

Pues bien, las sentencias del TJUE arriba mencionadas (de 6 de noviembre de 2018, asunto C-684/16, y de 29 de noviembre de 2017, asunto C-214/16) han establecido matices muy importantes a lo anterior, que pueden tener como consecuencia que, en determinadas circunstancias, se considere que las vacaciones no disfrutadas no caducan y puedan reclamarse en años posteriores.

En la sentencia de 2018 se estudia el caso de un trabajador alemán que reclamaba las vacaciones de dos años seguidos. La norma alemana, de manera análoga a lo establecido por la jurisprudencia española, establecía *"las vacaciones normalmente deberán disfrutarse durante el año de devengo. El derecho a las vacaciones que no se hayan disfrutado en un plazo de doce meses desde el fin del año se extinguirá"*.

Pues bien, el TJUE señala en esta sentencia que, si bien el hecho de que las vacaciones caduquen a final de año no es contrario a la normativa comunitaria, sí lo es el que esa caducidad sea automática: y es que en opinión del TJUE, sería contrario a la normativa europea que el trabajador 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" y que por lo tanto el tribunal nacional debe velar por que, si el empresario no puede demostrar haber actuado con toda la diligencia necesaria para que el trabajador pudiera efectivamente tomar las vacaciones anuales retribuidas a las que tenía derecho en virtud del Derecho de la Unión, dicho trabajador no se vea privado de sus derechos adquiridos a vacaciones anuales retribuidas ni, consiguientemente, en caso de extinción de la relación laboral, a la compensación económica por vacaciones no disfrutadas cuyo abono incumbe, en tal caso, directamente al empresario de que se trate"*.

En otras palabras, aunque es difícil prever como van a aplicar los tribunales españoles esta nueva doctrina, con esta sentencia en la mano, parece que se va a pasar de un sistema de caducidad automática de las vacaciones al finalizar el año, a otro en el que las vacaciones

solo caducan cuando el trabajador no las haya disfrutado por causas que no le sean imputables, y en el que además se impone al empresario la carga de la prueba.

En la siguiente sentencia se estudiaba el caso de un falso autónomo al que nunca se le reconoció el derecho a vacaciones retribuidas. Al acabar su contrato, reclamó el abono de la cuantía equivalente a las vacaciones no disfrutadas durante la totalidad de su relación con la empresa.

Como hemos explicado, el TJUE venía declarando que, en los casos en los que el trabajador no podía disfrutar de sus vacaciones en el año natural a raíz de una baja por IT, el disfrute de podía aplazarse, y, en su caso, acumularse a otro periodo, siempre que ese aplazamiento no superase unos límites razonables.

Sin embargo, en esta nueva sentencia el TJUE ha señalado que, en casos como el estudiado en esta sentencia, el aplazamiento puede ser ilimitado. La razón para esto es que, a diferencia de lo que pasa con la IT, el trabajador no disfrutó de sus vacaciones porque el empresario se negó a retribuirselas (al entender que como autónomo no tenía derecho a vacaciones retribuidas).

Por ello, el TJUE entiende que, en este caso, no existe ningún límite a lo mucho que el trabajador puede aplazar y acumular sus vacaciones.

La combinación de estas dos sentencias supone pasar de un sistema en el que las vacaciones (salvo en los casos de IT, descanso por maternidad, etc.) caducaban automáticamente el 31 de diciembre, a otro en el que solo caducarán si el empresario prueba que ha informado al trabajador de la posibilidad de que caduquen y que ha cumplido escrupulosamente con sus obligaciones en materia de vacaciones, incluyendo las relativas a la fijación de las mismas, siguiendo los procedimientos establecidos y no impidiendo al trabajador su disfrute. En caso contrario, puede llegar a encontrarse que los tribunales acepten a que el trabajador tenga derecho a acumular sin límite alguno las vacaciones no disfrutadas, y a reclamarlas en consecuencia.

Evitar que estas vacaciones se consideren acumulables a periodos posteriores, pasa porque el empresario se asegure de cumplir, con la máxima diligencia, y de manera fehaciente, que deje un rastro trazable, que ha cumplido con todas sus obligaciones. Y aquí entra la importancia del **calendario laboral**, que los trabajadores tengan participación en fijar las vacaciones y se notifique o exponga el resultado final.

La alteración unilateral por parte del empresario del periodo de disfrute de vacaciones con exclusión de los meses de julio y agosto para determinados empleados supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo no justificada. En caso de desacuerdo entre las partes, se puede ir a un procedimiento donde la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecusable.

El procedimiento para la fijación individual o plural de la fecha de disfrute de las vacaciones se regirá, según el artículo 125 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la

lactancia natural o con el período de baja por maternidad y paternidad, se tendrá derecho a disfrutar con posterioridad siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado (art. 38 del ET).

## 2. ¿Son susceptibles de compensación económica?

Salvo fin de contrato que no permita su disfrute (paso a la situación de IP desde una IT, por ejemplo), las vacaciones no son susceptibles de compensación económica, haciendo una excepción en el supuesto de extinción del contrato, si bien en ningún caso se menciona obligación alguna para el trabajador a aceptar ese periodo vacacional. La obligación de disfrute impuesta unilateralmente no cabe a la extinción del contrato.

En caso de insolvencia de la empresa, al ser un concepto salarial, el FOGASA paga las vacaciones que se deberían haber pagado y que se adeudan al trabajador, pero siempre con los límites que este organismo tiene establecidos en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores.

## 3. ¿Qué ocurre cuando hay un permiso parental?

Al objeto de determinar los días de vacaciones anuales retribuidas, no se considera período de trabajo efectivo para generar el derecho a vacaciones la duración de un permiso parental disfrutado por el trabajador (Directiva 2003/88/CE).

## 4. Coincidencia con permiso retribuido o descansos

No se permite el disfrute de permisos retribuidos en días laborables cuando el hecho causante se produzca durante el descanso semanal o vacaciones. Los arts. 5 y 7 de la Directiva 2003/88/CE, no se oponen a una normativa nacional que no permite a los trabajadores reclamar el disfrute de los permisos retribuidos que contempla esta normativa en días en los que estos trabajadores deben trabajar cuando las necesidades y obligaciones para las que están previstos estos permisos retribuidos se produzcan durante los períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas contemplados en estos artículos.

## 5. Despido

Es procedente el despido de un trabajador que decida unilateralmente el período de vacaciones sin que este figurase en el calendario y pese a la oposición de la empresa que le requiere para que se reincorpore al trabajo.

## 6. ¿22 días laborables o 30 naturales?

Muchos convenios colectivos optan por no establecer las vacaciones en días naturales, sino en días laborables, de forma que 30 días naturales equivalen a 22 laborables.

El reconocimiento de 22 días laborales sólo implica un modo diferente de contabilizar los días de vacaciones, 30 días naturales equivalen a 22 laborables en un mes de 30 días sin festivos.

Si hay festivos el período de descanso es mayor con 22 días laborables, si bien en realidad no es un incremento, es una agrupación de tiempo de disfrute.

## 7. Retribución

Durante el periodo de vacaciones, el trabajador ha de mantener su retribución habitual, lo que supone incluir en la mensualidad los pagos que se perciban con regularidad el resto del año e inclusive, algunos convenios incluyen los conceptos que deben incluirse en la retribución durante las vacaciones.

Durante las vacaciones no se abonan complementos salariales no percibidos durante los seis meses anteriores, o que tengan relación directa con el trabajo (transporte, puntualidad...) ya que la percepción de un concepto retributivo por periodo inferior no implica habitualidad en el mismo que justifique su abono automático.

## 8. Variaciones de jornada

En el caso de existencia de variaciones de jornada durante el año, la retribución de las vacaciones debe integrar la parte proporcional correspondiente a la ampliación de jornada, correspondiendo la ordinaria o habitual obtenida de promediar la que hubiere recibido a lo largo de los once meses correspondientes a la anualidad de devengo vacacional.

La lectura de la sentencia de 22 de abril de 2010 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el Caso *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* contra Land Tirol se desprende que, cuando se producen variaciones en la jornada, para determinar las vacaciones anuales retribuidas a las que se tiene derecho ha de estarse al periodo y condiciones retributivas en que dichas vacaciones se generaron.

La citada sentencia manifiesta que *"en caso de modificación de la jornada de trabajo de un empleado, la parte de las vacaciones aún no disfrutadas ha de adaptarse proporcionalmente a la nueva jornada de trabajo, con la consecuencia de que un empleado cuya jornada de trabajo se reduzca de jornada completa a jornada a tiempo parcial ve disminuido su derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido, sin haber tenido la posibilidad de ejercer, durante el tiempo en que trabajó a jornada completa, o bien en adelante sólo podrá disfrutar como empleado a tiempo parcial de esas vacaciones con una retribución reducida".*

Sigue dicho criterio, si bien respecto del paso de una prestación de servicios a tiempo completo a tiempo parcial con ocasión de la jubilación parcial, la sentencia de 27 de febrero de 2017 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 22 de mayo de 2020 concluye que, las ampliaciones de jornada, recurrentes, aunque de duración cierta y limitada en el tiempo, han de tener reflejo en la retribución de las vacaciones.

En todo caso, en la sentencia referida el impacto de las variaciones de jornada en la retribución de las vacaciones es al alza, y en el caso de los procedimientos de reducción de jornada sería a la baja. Por tanto, de plantearse la cuestión con motivo de un procedimiento de reducción de jornada quizás la conclusión no fuera necesariamente la misma.

Dada la discrepancia de criterios respecto a la retribución de las vacaciones devengadas durante periodos de prestación de servicios con ampliaciones y reducciones de jornada, lo más oportuno sería abordar esta cuestión en el periodo de consultas del procedimiento de reducción de jornada y evitar así consecuencias inesperadas.

## 9. Extinción contrato sin disfrutar vacaciones

Han de incluirse en el finiquito y requieren la liquidación y cotización complementaria en el mes de la extinción del contrato.

Es posible la notificación de la extinción del contrato de trabajo durante el período vacacional siempre que se realice por escrito y se comunique informando sobre los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos el despido.

El módulo temporal para calcular la retribución durante las vacaciones ha de ser la vigente en el período en que se disfrutan.

## 10. ERTE de reducción de jornada

Sí se generarán vacaciones durante ese período. No obstante, el sueldo a abonar durante las vacaciones se verá reducido en proporción a la reducción de jornada que se haya aplicado

## 11. ERTE de suspensión

Durante el tiempo en el que la relación laboral ha estado suspendida no se genera derecho a vacaciones, descontándose la parte proporcional de vacaciones anuales según el tiempo de suspensión.

## 12. Sanciones

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haberes.

## 13. Fallecimiento del trabajador

Los herederos de un trabajador que fallezca sin haber disfrutado todas las vacaciones que le correspondían pueden reclamar una compensación económica.

Durante el período de excedencia no se generan derecho a salario, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias, ni tampoco derecho a vacaciones.

## 14. Trabajar en otra empresa durante las vacaciones

El artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores, establece la imposibilidad de prestar servicios para el mismo empresario que retribuye el período de vacaciones, pero nada se establece sobre la prestación de servicios para otro empresario. La [sentencia](#) del Tribunal Constitucional número 192/2003, de 27 de octubre de 2003 originó un cambio interpretativo al establecer el derecho a favor del trabajador de prestar servicios para otra empresa durante su período de vacaciones, siempre dentro de la buena fe contractual (no trabajar para la competencia, por ejemplo).

## 15. Reincorporación inmediata durante el período de vacaciones

Si un empresario quisiera que su empleado se reincorporara a su puesto de forma inmediata durante las vacaciones, no tendría ningún derecho reconocido al respecto. El empresario podría llamar, pero el trabajador no tiene por qué acudir a la llamada ya que no existe ninguna ley al respecto.

No obstante, en la aplicación práctica la jurisprudencia reconoce al empresario, dentro del poder de dirección, la presunción en la legitimidad de sus órdenes, por lo que «teóricamente», el trabajador debería cumplir la orden de reincorporación y posteriormente impugnarla judicialmente.

## 16. Excedencia por cuidado de hijos

Durante el periodo de excedencia no se genera derecho a salario, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias, ni tampoco derecho a vacaciones.

Las vacaciones se disfrutan en proporción a los días efectivamente trabajados, por lo que en los supuestos en que el trabajador hubiera permanecido en situación de excedencia voluntaria por cuidado de hijos su derecho a vacaciones retribuidas se verá disminuido en proporción al periodo de excedencia.

El artículo 46 del ET donde se regulan las situaciones de excedencia voluntaria y forzosa no especifica su cómputo a efectos de generación de vacaciones. Por su parte, el art. 38 ET regula las vacaciones sin reflejar esta concreta situación, lo que obligará a remitirse a lo pactado en la propia excedencia o al convenio colectivo donde suele regularse esta situación teniendo presente el derecho a 30 días de vacaciones en relación con el periodo de prestación de servicios realizado.



**Servicios Informáticos de Gestores Administrativos**

## **Servicio de SIGAJurídico**

Consultoría | Actualidad legislativa | Formación |  
Bases de datos | Prevención de Blanqueo de  
Capitales | Patentes y Marcas

Más información:  
986 866 171  
[atencioncliente@gestores.net](mailto:atencioncliente@gestores.net)  
[www.gestores.net](http://www.gestores.net)