

## ¿SE PUEDE REDUCIR LA DURACIÓN DE LAS VACACIONES DE UN TRABAJADOR POR HABER FALTADO ALGUNOS DÍAS AL TRABAJO?

*Podrá hacerlo si ha estado de excedencia, si ha tenido el contrato suspendido por mutuo acuerdo, ERE o causas disciplinarias, o si ha incurrido en faltas no justificadas...*

Como ya sabrá, los días de vacaciones de los trabajadores se devengan de forma proporcional al tiempo trabajado. Por tanto, si un empleado no trabaja todo el año, no podrá disfrutar de los 30 días de vacaciones que fija el Estatuto de los Trabajadores (o los días que marque su convenio colectivo).

Pues bien, si uno de sus trabajadores ha tenido varias ausencias durante el año y quiere reducir sus vacaciones de forma proporcional a la duración de dichas ausencias, debe saber que **podrá reducir la duración de sus vacaciones en los siguientes casos:**

- Si ha estado durante una parte del año en excedencia (ya sea voluntaria, por cuidado de hijos...).
- Si su contrato ha estado suspendido por mutuo acuerdo entre ambas partes.
- Si se ha visto afectado por un ERE temporal de suspensión de los contratos.
- Si durante el año ha incurrido en ausencias no justificadas.
- Si ha tenido el contrato suspendido de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- Si se despiden a un trabajador al que se acaba readmitiendo, durante el período de inactividad no se devengan vacaciones a favor del empleado.

No obstante, **hay ausencias del trabajador que no permiten reducir la duración** de sus vacaciones. Esto ocurre en los siguientes casos:

- Si ha estado de baja (ya sea por contingencias comunes o profesionales) o en situaciones de maternidad o de paternidad.
- Si ha disfrutado de permisos retribuidos.
- Si se ha visto afectado por un ERE temporal de reducción de jornada. En este caso no se pueden reducir las vacaciones, ya que el empleado habrá trabajado todos los días.
- Si el afectado no pudo prestar servicios por causa imputable al empresario. Por ejemplo, si una empresa no pudo trabajar un día por problemas informáticos.
- Tampoco podrá minorar sus vacaciones si estuvo una parte del año a tiempo completo y otra a tiempo parcial. En ese caso se verá afectado su salario durante el mes de vacaciones, pero no su duración.

## ¿Y en caso de paro o desempleo?

Cuando un trabajador es despedido, y no ha disfrutado de todas las vacaciones, la empresa procederá a pagarles las vacaciones no disfrutadas, y a cotizar por esos días.

Por lo que al finalizar el contrato, si tienen días de vacaciones no disfrutadas, se continuará de alta y cotizando esos días.

Por este hecho, el plazo de 15 días para pedir la prestación o el subsidio por desempleo empieza a contar en el momento en el que se agoten esas vacaciones no disfrutadas.

Una vez que se está en el paro, inscrito como demandante de empleo y recibiendo la prestación o el subsidio, no se tiene un derecho como los trabajadores a las vacaciones pagadas.

### **¿Pueden caducar?**

Sí. En el caso de que alguno de los trabajadores *no disfrute de todos los días de vacaciones* por otros motivos (por ejemplo, porque le quedaban un par de días y pensó que los podría traspasar al año siguiente), ahora no podrá exigir su disfrute.

En general, las vacaciones se deben disfrutar dentro del año natural en el que se devengan, por lo que el derecho a su disfrute **caduca a 31 de diciembre de cada año**. Por tanto, salvo que pacten lo contrario, el trabajador habrá perdido el derecho a disfrutar los días pendientes, y el empresario tampoco deberá compensarle económicamente por esos días no disfrutados.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

**Csf Consulting**