



CECA MAGÁN
ABOGADOS

CORONAVIRUS

VACACIONES PARA LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR EL ERTE

1 de julio de 2021

Sabido es que la normativa de urgencia COVID-19 en materia de ERTE afectó durante el 2020 a las vacaciones de las personas trabajadoras. **Así sucederá también en 2021.**

Pues bien, sobre la base de la experiencia del pasado año, en la presente Guía intentaremos dar respuesta a los principales interrogantes que personas trabajadoras y empresas afectadas aún por los ERTE se plantean en estas fechas veraniegas y vacacionales.



#DerechoLaboralalEstiloCeca

#EstiloCeca

1. ¿Cuántas vacaciones corresponden si estás en un ERTE?

Con carácter general y a salvo de pacto en contrario, al no existir una prestación de servicio efectiva **no se devengan días de vacaciones durante el período en el que los contratos de trabajo se encuentran suspendidos por un ERTE.**

En cambio, respecto a los ERTE que consistan **en reducciones de jornada sí se generan vacaciones.** En este caso y a salvo de pacto en contrario las vacaciones se generan de igual forma que el resto de trabajadores no afectados por el ERTE.

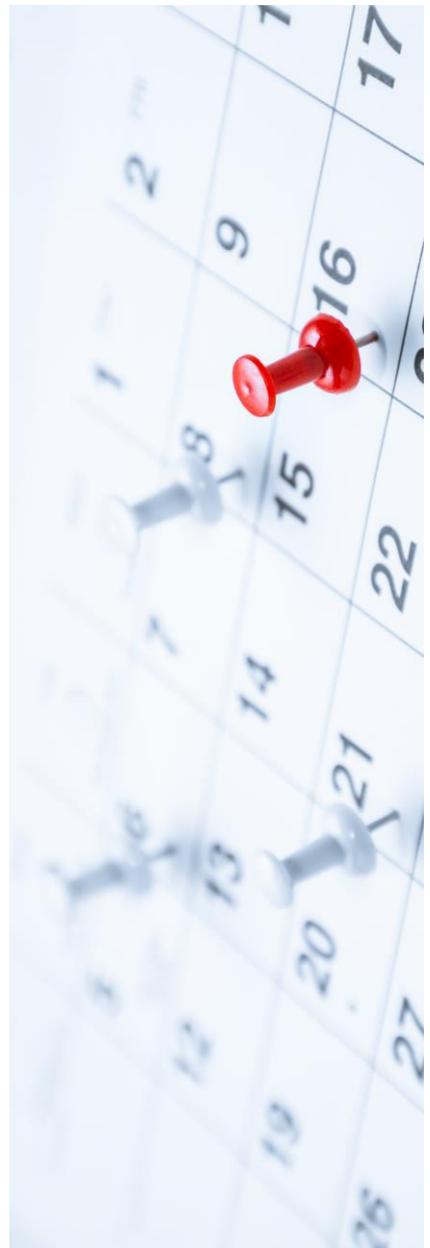
2. ¿Cómo se calculan las vacaciones estando en un ERTE de suspensión o reducción de jornada?

Si el **ERTE es de suspensión** de contratos, salvo pacto en contrario, **el periodo de ERTE no genera vacaciones**, ni en cuanto a su duración ni en cuanto a su cuantía.

Si por el contrario el **ERTE es de reducción de jornada**, a salvo de pacto en contrario hay que tener en cuenta las siguientes variables:

- Respecto a la **duración y disfrute**, el tiempo de actividad en reducción de jornada (que no exactamente las horas trabajadas) devenga vacaciones de manera ordinaria.
- Respecto a la **cuantía** el período de vacaciones generado en tal situación habrá de retribuirse de manera proporcional al tiempo efectivamente trabajado o, si se prefiere, a la reducción aplicada.

En los **ERTE ETOP** es habitual pactar el abono de las vacaciones sin merma. En los **ERTE FM** (en sus distintas modalidades), no existiendo obligación de negociar, queda a voluntad de las partes.



3. Si le corresponde disfrutar de las vacaciones, ¿la empresa puede aprovechar para incluir al trabajador en el ERTE?

La afectación de trabajadores en un ERTE deriva de las circunstancias concurrentes en cada momento, no de si el trabajador tiene o no derecho a disfrutar de las vacaciones. En este sentido, afectar al ERTE a los trabajadores por el solo motivo de que les corresponde disfrutar de las vacaciones podría considerarse un fraude de ley.

4. ¿Qué ocurre si la empresa aplica un ERTE mientras se está disfrutando de las vacaciones?

Estando de vacaciones la empresa podrá incluir a una persona trabajadora en el listado de afectadas por el ERTE, pero para su afectación efectiva al mismo deberá esperar a que aquella finalice el disfrute de sus vacaciones.



5. ¿Puede mi empresa obligarme a coger vacaciones si estoy en ERTE?

La empresa puede proponer a la persona trabajadora disfrutar de sus vacaciones en un momento determinado, pero no puede imponerlas de manera unilateral. **Las vacaciones se deben pactar de común acuerdo**, de conformidad con lo establecido el convenio colectivo de aplicación sobre la planificación anual de las mismas.

6. Estoy en situación de ERTE y voy a viajar para disfrutar de unos días de descanso a otra provincia o país, ¿tengo que comunicar algo a mi empresa o al SEPE?

Durante la situación de ERTE se está con el contrato de trabajo suspendido y/o con reducción de jornada, pero no exactamente de vacaciones. En este sentido, aunque se suelen establecer mecanismos de comunicación al respecto, la persona trabajadora se encuentra a disposición de la empresa por si la actividad pudiera reanudarse (especialmente en los ERTE de fuerza mayor). Precisamente por ello, se recomienda informar a la empresa o, en su defecto, mantener un contacto permanente con la misma.

Respecto al SEPE: si el **desplazamiento es en el territorio nacional** no es necesaria comunicación alguna. **Si es a un país extranjero**, no estaríamos tampoco obligados a ello al tratarse de un viaje temporal que no obliga a la suspensión de la prestación.



7. ¿Se puede pedir vacaciones tras la incorporación de un ERTE?

El disfrute de las vacaciones depende de lo que se haya pactado al respecto. En este sentido, si al salir de un ERTE le corresponde a la persona trabajadora disfrutar de las vacaciones, podrá efectivamente incorporarse a ellas.

8. Si el ERTE se extiende a lo largo del año, ¿podría solicitarse el disfrute de las vacaciones?

Con carácter general, las vacaciones deben disfrutarse dentro del año natural. Si con ocasión del ERTE se prevé que no podrán disfrutarse en tal período, podría solicitarse de la empresa la desafectación del ERTE para proceder a su disfrute efectivo en el período natural pactado.



9. Si se ha estado en ERTE durante un determinado período de tiempo, ¿ello afectaría a las Pagas Extraordinarias ?

Sí. Salvo pacto en contrario, el importe de las pagas extraordinarias se reducirá en proporción al tiempo de suspensión y/o reducción de jornada aplicada.

¿Podemos ayudarte?



Enrique Ceca
Socio del área Laboral

enceca@cecamagan.com



Juan Ignacio Olmos
Socio del área Laboral

jiolmos@cecamagan.com



Laura Guillén
Directora en el área Laboral

lguillen@cecamagan.com



Blanca Mercado
Directora en el área Laboral

bmercado@cecamagan.com



Le recordamos, que todas las cuestiones del presente documento son de carácter informativo.

Para ampliar información y contratar nuestros servicios, por favor contacte con nuestros profesionales.

[**info@cecamagan.com**](mailto:info@cecamagan.com)



CECA MAGÁN

ABOGADOS

#EstiloCeca



Barcelona

(+34) 93 487 60 50

Avd. Diagonal 361
Ppal. 2º
08037
Barcelona



Madrid

(+34) 91 345 48 25

C/Velázquez 150
28002
Madrid



Tenerife

(+34) 92 257 47 84

Avd. Francisco La
Roche 19 2º
38001
Sta. Cruz de Tenerife

CHAMBERS
EUROPE

THE
LEGAL
500

Best Lawyers
THE WORLD'S PREMIER GUIDE



LEADERS LEAGUE