



CECA MAGÁN
ABOGADOS

CORONAVIRUS

VACACIONES PARA LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR EL ERTE

3 julio 2020

Cathy Kelly It Started with Paris

John Grisham

Gray
Mountain

LONDON
KINNETT

DU SNARK
RINAL DE BORD

La regulación en el ámbito de los ERTE y los trabajadores afectados por los mismos, ha visto mermadas de una u otra forma sus **vacaciones**.

Vamos a intentar en esta Guía, dar respuesta a las cuestiones que muchos trabajadores y empresas nos han ido haciendo llegar estos días, en los que la mente comienza a estar puesta en las espadas veraniegas.



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

La **generación de vacaciones** durante el **ERTE** no es una cuestión del todo clara. La opinión mayoritaria, con la que el despacho nos encontramos conformes, defiende que, al no existir una prestación de servicio efectiva, **no se devengan días de vacaciones, en los supuestos de suspensión de la jornada.**

Respecto a los ERTE de **reducción de jornada**, los trabajadores tendrán los mismos días de vacaciones y el devengo de los días no se ve modificado.

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

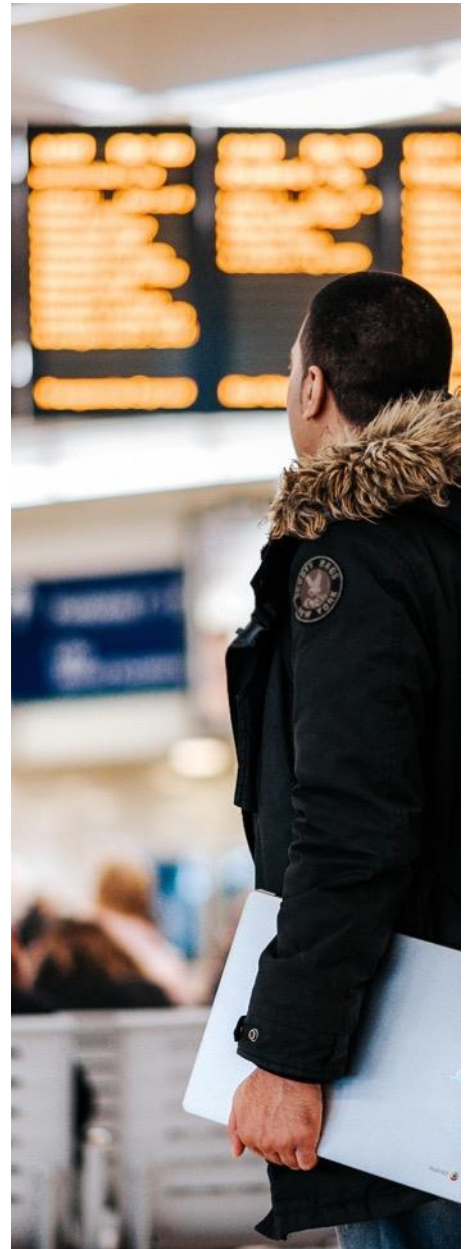
Si el ERTE es de suspensión de contratos, salvo pacto en contrario, el **periodo de ERTE no genera vacaciones**, ni en cuanto a duración ni en cuanto a cuantía.

Si por el contrario el ERTE es de reducción de jornada, la generación y remuneración de las vacaciones **deben ser retribuidas a un importe equivalente** al del tiempo trabajado y no regulado.

Concretamente, hay que tener en cuenta las siguientes variables:

- Respecto a la **duración**, el tiempo de actividad en reducción de jornada (que no exactamente las horas trabajadas) genera el devengo de vacaciones.
- En cuanto a la **cuantía** que se compensa durante las vacaciones, el tiempo de actividad en reducción de jornada afecta a la misma.

En los ERTEs ETOP es habitual pactar el abono de las vacaciones sin merma. En los **ERTEs FM**, no existiendo obligación de negociar, queda a voluntad de la empresa.



3. Durante el ERTE, ¿qué ocurre con el informe de vida laboral? ¿Y con las vacaciones totales anuales?

Cuando una empresa lleva a cabo un **ERTE**, puesto que esta sigue teniendo la obligación de cotización a la seguridad social y el contrato de trabajo no se ha extinguido, en el **informe de vida laboral de la seguridad social deberá aparecer el periodo en alta en la empresa**, así como la prestación por desempleo recibida durante esta situación

4. ¿Qué ocurre si mi empresa aplica un ERTE mientras estoy disfrutando de mis vacaciones?

En los supuestos de **suspensión del contrato de trabajo**, las vacaciones quedarían automáticamente interrumpidas y solo contarían como días consumidos los previos al expediente de suspensión

En los supuestos de **reducción**, se siguen disfrutando con la jornada reducida.



5. ¿Qué pasaría si las vacaciones de un trabajador coinciden con el inicio del ERTE en la empresa?

Si se tenía unas vacaciones ya fijadas y se estaba disfrutando de las mismas cuando la empresa decide aplicar un ERTE, la empresa, partiendo de la base de que las vacaciones habían sido **pactadas de común acuerdo**, es posible que incluya a ese trabajador en el **ERTE** con posterioridad del inicio del resto de compañeros por diversas causas, entre las que se encuentra el disfrute de vacaciones.

Por tanto un trabajador que tuviese pactadas las vacaciones del 1 julio al 15 julio, si la empresa decide comenzar el ERTE el 1 de julio, ese trabajador se incluiría a partir del 16 julio al mismo.



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

La empresa puede proponer a la persona trabajadora disfrutar de sus vacaciones, 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 vacaciones.

7. ¿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?

Respecto a la empresa, en **los ERTE ETOP**, se suele pactar un período de preaviso para cubrir esas eventualidades.

En los ERTE FM, al no existir obligación de negociación, el trabajador debe estar a disposición de la empresa en cualquier momento, en atención a que la fuerza mayor puede desaparecer -concepto clásico-. En los supuestos actuales de fuerza mayor, el sentido común será comunicarlo para una mejor organización de los RRHH.

Respecto al SEPE, no es necesaria comunicación alguna si el desplazamiento es en territorio nacional. **Si es a un País extranjero**, no estaríamos tampoco obligados en el sentido de que se entiende que es un viaje temporal que no obliga a la suspensión de la prestación que sí ocurriría en caso de cambio de residencia.



8. ¿Puedo pedir vacaciones tras incorporarme de un ERTE de forma automática?

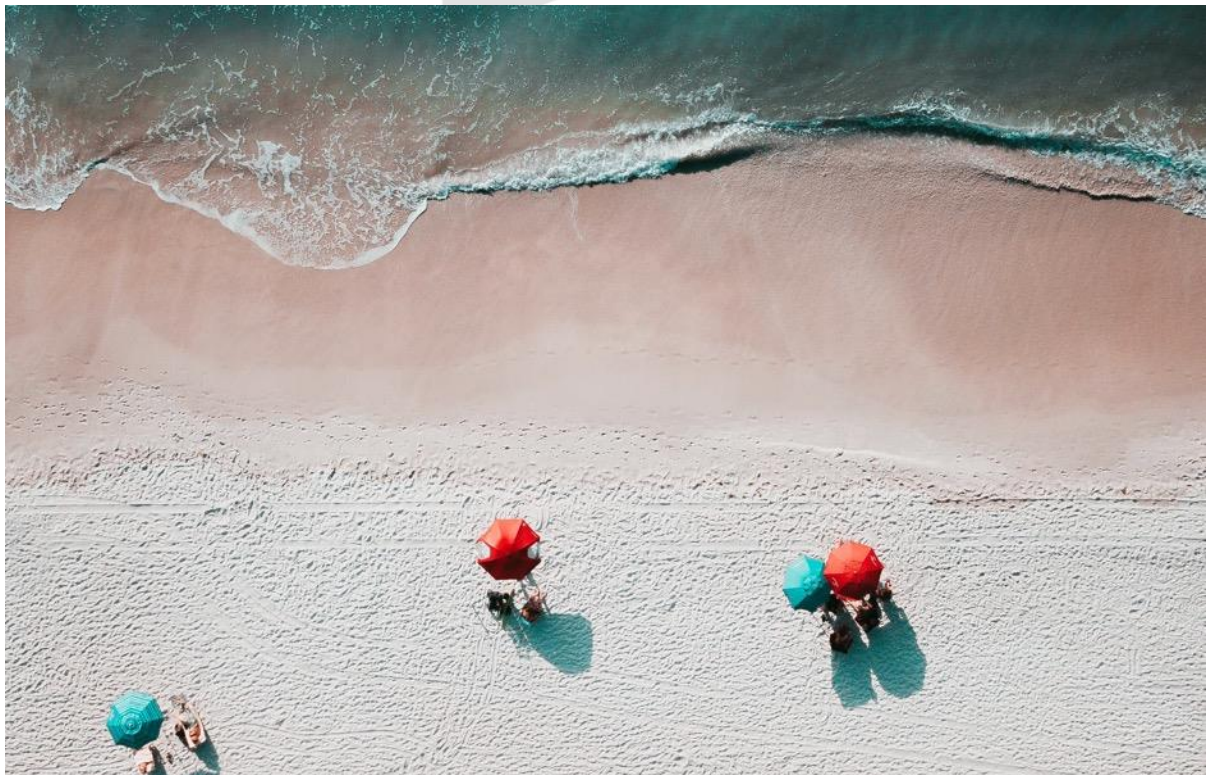
Las vacaciones estarán fijadas en el calendario laboral. No pueden fijarse ni determinarse de forma unilateral. Puedo ocurrir que por causa de fuerza mayor se vean alteradas y para la fijación de las nuevas fechas deberá solicitarse y ser acordado o concedido por la empresa

9. ¿Si el ERTE se alarga y no disfruto de vacaciones en el año?

Las vacaciones deben disfrutarse dentro del año natural. Si por cualquier motivo llega el escenario de falta de disfrute, hay que solicitar a la empresa su realización para interrumpir la caducidad, que se produce si no se reclaman antes del 31 de diciembre. De esa manera, se mantiene intacto el derecho a su disfrute.

10. Si he estado en ERTE durante todo el estado de alarma, del 14 de marzo al 30 de junio, ¿cobraré mi paga extra completa estas vacaciones?

No. En ambos casos se reducirá el importe en proporción al tiempo de suspensión 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 del área Laboral

lguillen@cecamagan.com



Blanca Mercado
Directora del 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