



RESUMEN DE LAS VACACIONES DE LOS TRABAJADORES EN ERTE

Dos casos según sean:

1.- ERTes de suspensión, tanto por causa de fuerza mayor (FM) como por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (ETOP)

2.- ERTes de reducción de jornada

1.- Durante la situación de ERTE de suspensión, tanto por causa de fuerza mayor (FM) como por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (ETOP), los contratos de trabajo quedan suspendidos, y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 45.2 del Estatuto de los trabajadores, la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Por lo tanto, durante todo el tiempo de suspensión de los contratos de trabajo por ERTE, ni se genera derecho a vacaciones, ni se devenga derecho al percibo de las pagas extraordinarias. Como única excepción estaría el caso de los ERTes por causas ETOP, si durante el período de consultas se ha acordado otra cosa.

→ La aplicación práctica de lo anterior se concreta en una "regla de tres" que puede ajustarse a los criterios de ordenación del tiempo de trabajo que haya en cada empresa, y siempre atendiendo a la específica regulación que establezca el Convenio Colectivo de aplicación:

- Si a 12 meses naturales corresponde 30 días naturales de vacaciones, por cada mes en ERTE de suspensión habrá que descontar 2,5 días naturales de vacaciones.
- Si la empresa cuenta con un calendario laboral, se puede calcular atendiendo a los días laborables, de manera que se gana flexibilidad. Por ejemplo, un comercio con apertura de Lunes a Sábado tendría 273 días laborables en su calendario anual (225 de lunes a viernes + 48 sábados). La regla de tres sería:

Si a 273 días laborables corresponde 22 días laborables de vacaciones, atendiendo al calendario laboral de aplicación en la empresa, obtendremos los días laborables dejados de trabajar durante el ERTE por FM (supongamos que el comercio cerró por el estado de alarma y abre el 1 de junio):

- 13 días laborables no trabajados por ERTE en marzo
- 22 días laborables no trabajados por ERTE en abril
- 24 días laborables no trabajados por ERTE en abril

Por lo tanto: si 273 es a 22, los 59 días resultantes suponen descontar 4,75 días laborables de las vacaciones.

El período de vacaciones anuales que resulte como pendiente de disfrutar, se regirá por lo previsto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores (y en el Convenio Colectivo de aplicación en la Empresa):

→ El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

→ El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Al tratarse de vacaciones ANUALES, su disfrute debe establecerse como regla general en el año natural 2020.

2.- En el caso de ERTEs de reducción de jornada, como los contratos no se suspenden, sí se generarán todas las vacaciones durante ese periodo. No obstante, el sueldo a abonar durante las vacaciones se verá reducido en proporción a la reducción de jornada que se haya aplicado



[Confecomerc CV - Confederació de Comerc d'Alacant, Castelló i València](#)

C/ Hernán Cortés, 4 1º - 46004 - Valencia - info@confecomerc.es

[Contacto](#)