

Coincidencia de vacaciones e incapacidad temporal ¿puedo posponer el trabajador su disfrute?

Si alguno de sus trabajadores coge la baja durante sus vacaciones, tendrá derecho a disfrutar los días de vacaciones que hayan coincidido con la incapacidad temporal (IT) en un momento posterior, una vez se reincorpore al trabajo.

Por lo general, los trabajadores deberían usar su derecho a las vacaciones en el año al que se refieren. Pero, en algunas circunstancias, puede hacerse un "traspaso" de los días al año siguiente. Una de ellas es cuando se da una enfermedad. Es decir, siempre será posible transferir esos días de descanso y poder disfrutarlos cuando la salud esté restablecida.

Pues bien, si alguno de sus trabajadores coge la baja durante sus vacaciones, tendrá derecho a disfrutar los días de vacaciones que hayan coincidido con la IT en un momento posterior, una vez se reincorpore al trabajo. Lo mismo ocurrirá si la baja se inicia antes de empezar las vacaciones pero acaba coincidiendo total o parcialmente con éstas.

A partir de ahí, y en función del tipo de baja, vea en qué momentos el trabajador podrá disfrutar de sus vacaciones:

- *En general.* Si debido a la IT las vacaciones no se pueden disfrutar dentro del año natural al que corresponden, el trabajador deberá disfrutarlas dentro de los 18 meses siguientes al final del año en que se hayan devengado.
- *Embarazo.* Si la IT está relacionada con el embarazo, el parto o la lactancia de la trabajadora, o si se trata de la suspensión del contrato por nacimiento de hijo (baja por maternidad o paternidad), no existe ningún límite temporal para el disfrute de las vacaciones.

¿Qué hacer si hay conflicto entre el trabajador y la empresa sobre las vacaciones?

Existe un **procedimiento especial ante los Juzgados de lo Social** en el cual se resuelven las discrepancias en materia de vacaciones. Es un proceso **especialmente rápido**, debido a que en muchas ocasiones un retraso perjudicaría el disfrute de las vacaciones en el periodo deseado. Además la sentencia no tiene posibilidad de recurso, por lo que quedarán las vacaciones fijadas por el juez.

En el caso de que sea la empresa la que imponga las vacaciones, si el trabajador está en desacuerdo, podrá presentar demanda directamente en el plazo de 20 días desde que le notificaron las vacaciones.

Si en cambio es el trabajador el que solicita unas vacaciones y no se las conceden, puede presentar la demanda hasta 2 meses antes de la fecha en la que quiere comenzar a disfrutar del descanso.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan



tener al respecto.

Un cordial saludo,