



Guía para la gestión de

permisos y vacaciones

2024

14 fichas prácticas



Índice



Conceptos básicos 4

- 01. ¿Cómo se calculan las vacaciones anuales? 5
- 02. ¿Qué obligaciones existen respecto a las vacaciones anuales? 7
- 03. ¿Se pueden compensar económicamente las vacaciones anuales? 7
- 04. ¿Cuándo puede un empleado disfrutar de sus vacaciones? 8

Gestión diaria 9

- 05. ¿Cómo se calculan las vacaciones coincidentes con una incapacidad temporal? 10
- 06. ¿Puede una empresa rechazar o imponer vacaciones? 10
- 07. ¿Cuáles son los permisos retribuidos que pueden solicitar los empleados? 11
- 08. ¿Cuáles son las situaciones de cuidado que pueden afectar a la jornada y a su distribución? 13

➔ Momentos clave 15

- 09. ¿Tiene un empleado derecho a vacaciones durante el periodo de prueba? 16
- 10. ¿Puede un empleado recuperar vacaciones si cae enfermo durante su periodo de descanso? 17
- 11. ¿Puede la empresa obligar a tomar vacaciones durante un preaviso de renuncia o despido? 18
- 12. ¿Cómo se pagan las vacaciones en caso de finalización de contrato? 19
- 13. ¿En qué situaciones un empleado no genera vacaciones? 20
- 14. ¿Cómo afecta a tu empresa el permiso parental no retribuido introducido en la Ley de Familias? 21



7 consejos de Lucca y Aselain 22

Anexo : Calendario de festivos nacionales y autonómicos 2024 28

Sobre Lucca 31



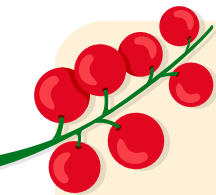


Introducción

La gestión de las vacaciones y permisos de una empresa puede ser un verdadero rompecabezas. Entre tener que procesar solicitudes inusuales, mantener el calendario de ausencias al día y aplicar los cambios legales que van surgiendo, es casi imposible no perderse. Por todo ello, en esta guía encontrarás 14 fichas prácticas agrupadas en 3 temas que enriquecerán tus conocimientos:

- Conceptos básicos
- Gestión diaria
- Momentos clave





Conceptos básicos

01. ¿Cómo se calculan las vacaciones anuales?
02. ¿Qué obligaciones existen respecto a las vacaciones anuales?
03. ¿Se pueden compensar económicamente las vacaciones anuales?
04. ¿Cuándo puede un empleado disfrutar de sus vacaciones?





01.

¿Cómo se calculan las vacaciones anuales?

En España, el derecho a vacaciones está regulado por el **artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores**. Su duración **no puede ser inferior a 30 días naturales por año trabajado**; o lo que es lo mismo, **22 días laborables al año**.

Si calculamos por días naturales

$$\begin{aligned} 30 \text{ días} \div 12 \text{ meses} \\ = \\ 2,5 \text{ días de vacaciones por mes.} \end{aligned}$$

Si calculamos por días laborables

$$\begin{aligned} 22 \text{ días} \div 12 \text{ meses} \\ = \\ 1,8 \text{ días de vacaciones por mes.} \end{aligned}$$

¿Cuál es la diferencia entre un día natural y un día laborable?

- Un día natural = cualquiera de los 365 días del año, incluyendo fines de semana y festivos.
- Un día laborable = un día en que se trabaja.

Nota

La empresa puede ofrecer más días de vacaciones a sus empleados como beneficio extra.

¿Cómo se calculan las vacaciones de los empleados que llegan a mitad de año?

Si un empleado llega a mediados de año, podrá disfrutar de 2,5 días de vacaciones por mes trabajado hasta diciembre de ese mismo año.

Ejemplo

Pablo empieza en la empresa el 1 de marzo. Por lo tanto, dispondrá de 25 días naturales de vacaciones (2,5 días x 10 meses trabajados).

En el caso de que Pablo hubiese comenzado a trabajar el 14 de abril, los días trabajados serían 262. Calculamos la prorrata para comprobar que le corresponden 21,5 días:

$$[(262 \times 30) \div 365]$$

La empresa puede adoptar la política de redondear a día completo cuando el decimal es cinco o superior a cinco. Si el decimal es inferior a cinco, se descarta y se coge solo el entero.

¿Cómo se calculan las vacaciones de los empleados en contrato temporal?

Los empleados con contrato temporal tienen el mismo derecho a vacaciones que los que tienen contrato indefinido: 2,5 días naturales de vacaciones por mes trabajado. La diferencia es que no tendrán hasta el 31 de diciembre para disfrutar de sus vacaciones, sino **hasta la fecha de finalización de su contrato**.

¿Cómo se calculan las vacaciones de los empleados a tiempo parcial?

Los empleados a tiempo parcial tienen derecho a la misma cantidad de días de vacaciones que los empleados a tiempo completo: 30 días naturales al año. El derecho a vacaciones es **independiente de la duración de la jornada laboral**.

02.

¿Qué obligaciones existen respecto a las vacaciones anuales?

Las vacaciones deben disfrutarse **durante el año natural en el cual se adquieren**, excepto en algunos casos que detallamos en esta guía. Esto implica que **después del 31 de diciembre las vacaciones no disfrutadas se pierden**.



Importante

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

Art.38 del Estatuto de los Trabajadores

El primer día de las vacaciones **no puede caer en un día inhábil o festivo**. Si un empleado trabaja de lunes a viernes y se va de vacaciones un sábado, su periodo de descanso empezará el lunes.

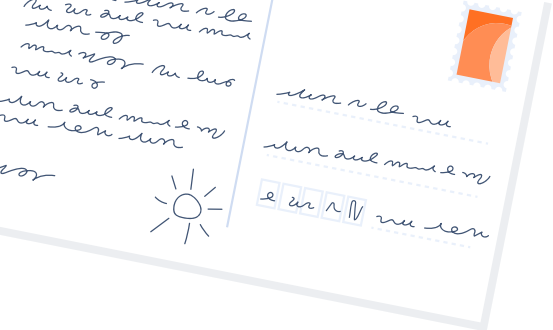
03.

¿Se pueden compensar económicamente las vacaciones anuales?

Por norma general, **las vacaciones no son sustituibles por una compensación económica**. Sin embargo, existen dos excepciones:

- En caso de **jubilación y solo tras una incapacidad** que no permitió al empleado disfrutar sus vacaciones. Si se jubila de manera clásica, la empresa no tendrá la obligación de pagarle sus vacaciones.
- En caso de **finalización del contrato laboral**.

El cálculo para pagar al empleado es muy simple: un día de vacaciones no disfrutado equivale económicamente a un día de trabajo.



04.

¿Cuándo puede un empleado disfrutar de sus vacaciones?

A partir del momento en que el empleado se incorpora a la empresa, empieza a generar días de vacaciones. Dichas vacaciones se deben disfrutar durante el año natural en el que se han adquirido. Sin embargo, la empresa puede **permitir que sus empleados acumulen días de vacaciones para el año siguiente en algunos casos:**

- Si existe un acuerdo establecido en los convenios colectivos o si se reconoce este derecho en los contratos de trabajo individuales.
- Si no se permitió a los empleados disfrutar de todas sus vacaciones por circunstancias extraordinarias imputables a la empresa.
- Si un empleado estuvo en incapacidad temporal o disfrutando un permiso de maternidad, paternidad o lactancia.



A recordar

El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones 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

Art.38 del Estatuto de los Trabajadores



Gestión diaria



- 05. ¿Cómo se calculan las vacaciones coincidentes con una incapacidad temporal?
- 06. ¿Puede una empresa rechazar o imponer vacaciones?
- 07. ¿Cuáles son los permisos retribuidos que pueden solicitar los empleados?
- 08. ¿Cuáles son las situaciones de cuidado que pueden afectar a la jornada y a su distribución?



05.

¿Cómo se calculan las vacaciones coincidentes con una incapacidad temporal?

Los empleados que caen en situación de incapacidad temporal durante un periodo de descanso tienen derecho a vacaciones y a recuperar los días no disfrutados durante el año natural.

Existen varios tipos de incapacidad temporal y las reglas difieren según el caso:

- Incapacidad temporal derivada de **embarazo, parto o lactancia natural**: los empleados podrán recuperar sus vacaciones en cualquier momento cuando se hayan reincorporado, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.
- Incapacidad temporal por **cualquier otro motivo**: los empleados podrán recuperar sus vacaciones cuando se hayan recuperado, siempre que no hayan transcurrido más de **18 meses desde el final del año** en que se hayan originado.

06.

¿Puede una empresa rechazar o imponer vacaciones?

Recordemos que el Estatuto de los Trabajadores establece que las vacaciones se deben pactar de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. Sin embargo, la empresa puede:

- **Indicar los períodos de disfrute en su convenio**. Si el empleado no respeta estas reglas, la empresa puede denegar sus vacaciones razonadamente.
- **Rechazar las vacaciones** de un empleado **si se superponen con las de otro compañero** del mismo puesto o nivel.
- Denegar las vacaciones por **necesidades de servicio**.

Cualquier rechazo tiene que estar perfectamente justificado y las vacaciones deben ser renegociadas para llegar a un acuerdo en ese mismo año. En todo caso, cuando hay desacuerdo, **el trabajador siempre tendrá la posibilidad de reclamar ante un juez a través del procedimiento urgente descrito en el apartado 11** de este documento.

07.

¿Cuáles son los permisos retribuidos que pueden solicitar los empleados?

El artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores enumera las ausencias justificadas que deben permitirse y remunerarse como si de un día trabajado se tratase. Aquí detallamos el número de días u horas a las que tiene derecho cada empleado según el motivo:

- Matrimonio o registro de pareja de hecho: **15 días** naturales.
- Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización pero con reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, y de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: **5 días**.
- Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: **2 días**.
 - ↳ Si, además, el empleado necesita desplazarse: **2 días** más (4 en total).
- Mudanza: **1 día**.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, incluido el derecho de ir a votar: **solo por el tiempo indispensable** (aunque habrá que estar a lo dispuesto en la normativa específica, si existiera).
 - ↳ Aclaración: si el deber público motiva una ausencia del empleado superior al 20% del tiempo de trabajo en un periodo de más de **3 meses**, la empresa puede declarar al empleado en situación de excedencia (artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores).
- Cumplimiento de funciones sindicales / representación del personal: **número de horas establecido por la ley** en función del número de trabajadores de la empresa.

Continúa



- Turnos para la preparación del momento del parto o de la adopción/acogida, que no puedan tener lugar fuera del tiempo de trabajo: **solo por el tiempo indispensable.**
- Causas de fuerza mayor por enfermedad o accidente de familiares o personas convivientes: **por las horas necesarias,** hasta un máximo equivalente a **4 días** al año. El número de horas totales debe calcularse en función de la jornada del trabajador.

Ejemplo

Lola trabaja a jornada completa (40 horas semanales), por lo que dispone de una bolsa de 32 horas remuneradas al año para atender al cuidado en estos casos de fuerza mayor:

$$8 \text{ horas diarias} \times 4 \text{ días} = 32 \text{ horas}$$

Luis, sin embargo, tiene un contrato a tiempo parcial de 20 horas semanales, por lo que su jornada diaria es de 4 horas. Luis tendría solamente 16 horas al año para atender a este tipo de cuidados

$$4 \text{ horas diarias} \times 4 \text{ días} = 16 \text{ horas}$$

Nota

Los convenios colectivos pueden añadir mejoras al mínimo legal.

Por último, en cualquier caso se deben respetar como fiestas nacionales: la Natividad del Señor (25 de diciembre), el Año Nuevo (1 de enero), la Fiesta del Trabajo (1 de mayo) y la Fiesta Nacional de España (12 de octubre).

Las comunidades autónomas y los municipios tienen, además, sus propias fiestas relacionadas con sus tradiciones y costumbres. La cantidad de fiestas por año no puede superar los 14 días, incluyendo las fiestas nacionales (encontrarás el calendario de festivos 2024 al final de la guía).



08.

¿Cuáles son las situaciones de cuidado que pueden afectar a la jornada y a su distribución?

- Cuidado del lactante (puede ser solicitado tanto por la madre como por el padre, o por ambos): **1 hora por día** (dividida en 2 fracciones máximo) hasta que el menor cumpla 9 meses. Este derecho es sustituible por una reducción de media hora de trabajo al principio o al final de la jornada o por una acumulación en jornadas completas, ~~según lo establecido en convenio colectivo o acuerdo individual.~~

→ Desde el 23 de mayo:

ya no es necesario que el convenio regule expresamente la posibilidad de acumular la lactancia en jornadas completas **ni que se llegue a un pacto con la empresa**, siendo decisión de la persona trabajadora si quiere optar por la acumulación (RD 2/2024 publicado el 22 de mayo de 2024).

- Nacimiento prematuro u hospitalización después del parto del hijo o de la hija: **1 hora por día**, o reducción de la jornada de 2 horas máximo con una disminución proporcional del salario.
- Cuidado directo de algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida: **reducción de jornada**, con disminución proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.
- Cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida: **reducción de jornada**, con disminución proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.
- Cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer u otra enfermedad grave con hospitalización y necesidad de cuidado directo, continuo y permanente: **reducción de jornada** de al menos la mitad de su duración, con reducción proporcional del salario.

Continúa





- Víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo: **reducción de la jornada** de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo (adaptación del horario, horarios flexible etc.) y a **teletrabajo** siempre que sea compatible con sus funciones.
- Maternidad o paternidad: suspensión del contrato por **16 semanas**.
 - ↳ Es un derecho individual e intransferible que asiste a los 2 progenitores.
 - ↳ Dentro de estas **16 semanas**:
 - ↳ **6 semanas** de disfrute obligatorio, a jornada completa al nacimiento / a la adopción del hijo o de la hija (el permiso de maternidad puede empezar **4 semanas** antes de la fecha prevista de parto, si se solicita).
 - ↳ Las **10 semanas** que quedan se pueden disfrutar hasta que el recién nacido cumpla los 12 meses, ya sea de manera ininterrumpida o acumulada, a jornada completa o parcial (mínimo 50%); a pactar entre empresario y trabajador. Eso sí, recuerda que el empleado te debe avisar con, al menos, 15 días de preaviso sobre la manera en que quiere gestionar esas 10 semanas.

Más información



En casos especiales, como partos/adopciones múltiples, hijos con discapacidad o parto prematuro/hospitalización, es importante **consultar las ampliaciones previstas** para cada circunstancia.



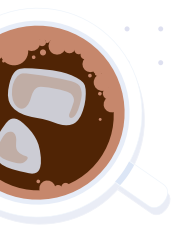


Momentos clave



- 09. ¿Tiene un empleado derecho a vacaciones durante el periodo de prueba?
- 10. ¿Puede un empleado recuperar vacaciones si cae enfermo durante su periodo de descanso?
- 11. ¿Puede la empresa obligar a tomar vacaciones durante un preaviso de renuncia o despido?
- 12. ¿Cuáles son las situaciones de cuidado que pueden afectar a la jornada y a su distribución?





09.

¿Tiene un empleado derecho a vacaciones durante el periodo de prueba?



Un empleado en periodo de prueba tiene:

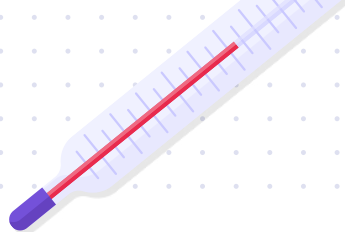
los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Art.14 del Estatuto de los Trabajadores

Por lo tanto, **tiene el mismo derecho a vacaciones que cualquier otro empleado**, y empieza a generar vacaciones a partir del primer día trabajado.

Si el empleado no supera el periodo de prueba, el empleador tendrá que incluir el pago de las vacaciones no disfrutadas en el finiquito, tanto si es una decisión de la empresa como si es del empleado.





10.

¿Puede un empleado recuperar vacaciones si cae enfermo durante su periodo de descanso?

Si un empleado se va de vacaciones y cae enfermo, o tiene un accidente durante este periodo, cabe preguntarse qué ocurre en este caso.



El Estatuto de los Trabajadores ya lo indica:

Desde que un empleado recibe su parte de baja, ya no se considera que está de vacaciones y todos los días que no pueda disfrutar se recuperarán en cuanto se haya reincorporado «siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado».

Art.38 del Estatuto de los Trabajadores

Ahora bien, ¿el empleado podrá disfrutar de su lugar vacacional o tendrá que regresar a su domicilio habitual?

Vacaciones e incapacidad temporal son compatibles siempre y cuando el médico o la mutua lo permita.

En realidad es algo lógico: un empleado que se rompe un hueso tendrá dificultades para volver a su casa inmediatamente, o si sufre trauma psicológico, puede que sea recomendable que permanezca en la que estaba siendo su residencia vacacional para superarlo.



11.

¿Puede la empresa obligar a tomar vacaciones durante un preaviso de renuncia o despido?

Un empleado en finalización de contrato no tiene ninguna obligación: puede tomar sus vacaciones o no. Si el empleado solicita las vacaciones en ese periodo y la empresa rechaza la solicitud porque prefiere pagar las vacaciones, el empleado puede pedir la intervención de un juez a través de un procedimiento urgente.



Si surge algún conflicto, el artículo 125 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social define las normas que se han de seguir:

- a) Cuando la fecha esté precisada en convenio colectivo, o por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, o hubiera sido fijada unilateralmente por aquél, el trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de aquel en que tuviera conocimiento de dicha fecha, para presentar la demanda en el Juzgado de lo Social.*
- b) Cuando no estuviera señalada la fecha de disfrute de las vacaciones, la demanda deberá presentarse, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute pretendida por el trabajador.*
- c) Si una vez iniciado el proceso se produjera la fijación de las fechas de disfrute de conformidad con lo previsto en el artículo 38 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no se interrumpirá la continuación del procedimiento.*
- d) Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados.*

Art.125 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

Sin embargo, el empleado tampoco puede irse de vacaciones de forma unilateral, ya que podría causar el despido disciplinario por incumplimiento grave del contrato.

12.

¿Cómo se pagan las vacaciones en caso de finalización de contrato?

Si al momento de finalizar una relación laboral con un empleado le quedan vacaciones por disfrutar, la empresa deberá pagarle esos días. Este pago deberá figurar en el finiquito.

El día de la conclusión del contrato, la empresa enviará a la seguridad social una liquidación complementaria correspondiente a vacaciones devengadas no disfrutadas.



La ley de la Seguridad Social establece las reglas de cotización e indica:

Las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato. La liquidación y cotización complementaria comprenderán los días de duración de las vacaciones, aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.

Art.147 de la Ley de la Seguridad Social

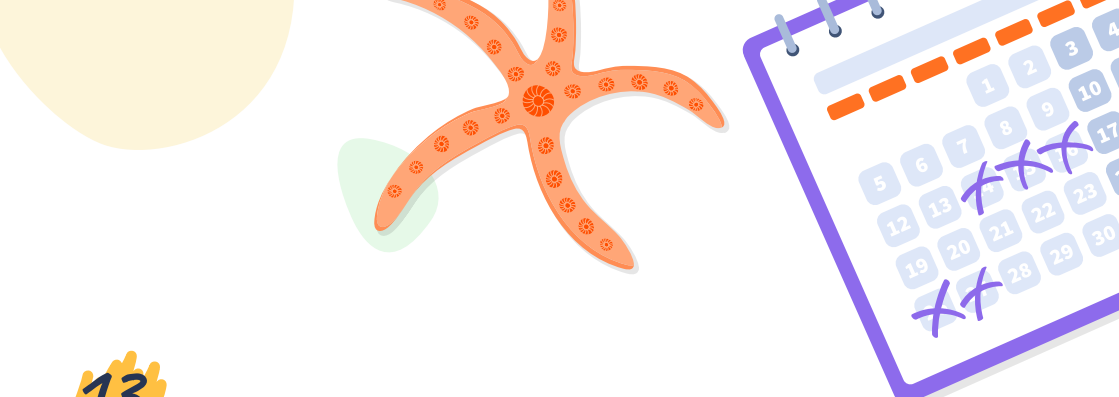
El empleado estará realmente en situación de desempleo cuando los días de vacaciones no disfrutados hayan transcurrido (desde el día siguiente a la terminación del contrato). Es decir, no podrá pedir el paro antes de que finalice este periodo.

Ejemplo

Se despide a un trabajador con fecha de efectos 03/10/2024 pero tiene pendiente 4 días de vacaciones.

Su situación legal de desempleo comenzará el día 08/10/2024, fecha a partir de la cual podrá pedir su prestación por desempleo.

Tendrá un plazo de 15 días después de su último día de vacaciones para solicitarla.



13.

¿En qué situaciones un empleado no genera vacaciones?

Existen distintas situaciones que se dan durante la relación laboral en la que el empleado no genera derecho a vacaciones:

- Días de huelga.
- Ausencias injustificadas (jornadas diarias completas).
- Excedencias.
- Permiso parental.
- ERTE total. *Un ERTE parcial no tiene impacto sobre la cantidad de días de vacaciones del empleado.*

Estos días o períodos serán descontados a la hora de realizar el cálculo de vacaciones que ha generado el empleado.

Ejemplo

Un empleado toma una excedencia voluntaria durante 6 meses en un año. Si bien le corresponden 22 días laborables de vacaciones por año trabajado, al estar de excedencia la mitad del año, le corresponderán únicamente 11 días.

14.

¿Cómo afecta a tu empresa el permiso parental no retribuido introducido en la Ley de Familias?

A parte de los permisos retribuidos que encontrarás en el [apartado 7](#) de esta guía, la Ley de Familias incluye un permiso no retribuido para el cuidado de hijos o niños acogidos por más de un año, y hasta la edad de 8 años. Este permiso es intransferible y tiene una duración máxima de **8 semanas**, a tiempo completo o parcial.

Corresponderá al empleado especificar la fecha de inicio y fin del disfrute debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor.

Atención



Según lo establecido en el artículo 20 de [la Directiva \(UE\) 2019/1158 del 20 de junio](#), **este permiso será remunerado a partir del 2 de agosto de 2024.**

Te recordamos que, además, según el Artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, todos los empleados (hombres y mujeres) tienen derecho a solicitar una **excedencia de hasta 3 años** para cuidar a sus hijos, sean biológicos, en guarda, adoptados o acogidos. Esta puede disfrutarse de forma continuada o fraccionada, en función de las necesidades de cada trabajador.

He aquí algunos elementos a tener en cuenta:

- Durante el primer año de excedencia, el empleado tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido el año, esa reserva se realizará para un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, pero no necesariamente para su exacto puesto de trabajo.
- Mientras esté en excedencia, el trabajador sigue teniendo derecho a asistir a cursos de formación profesional, por lo que el empleador deberá convocarle como al resto de la plantilla.
- El empresario no puede negar este derecho al trabajador.

Más información



Amplía esta información leyendo nuestro artículo [Paternidad y conciliación: todo lo que hay que saber para una gestión óptima](#).



7 consejos

de Lucca y Aselain

**para gestionar las vacaciones
de manera exitosa en periodo estival**



Consejo 1

Revisa siempre la última versión del convenio colectivo aplicable

El convenio colectivo es el que **determina la duración de las vacaciones anuales**, que en ningún caso pueden ser inferiores a 30 días naturales (o su equivalencia de 22 días hábiles). Es importante **comprobar que este no ha sido derogado** ni sustituido por otro posterior y **estudiar las posibles actualizaciones** que afecten al número de días de vacaciones, plazos de solicitud etc.



Recuerda:

la vigencia se indica en los primeros artículos del convenio.

¿Por qué es importante?

Consultar el convenio es esencial porque ciertos de ellos establecen una serie de reglas especiales que hay que tener en cuenta. Por ejemplo, en algunos casos:

- se explica que, si por razones de productividad el trabajador no ha podido disfrutar de sus vacaciones en periodo estival, tendrá derecho a dos o más días más de vacaciones a modo de compensación;
- se determina la obligatoriedad de que los trabajadores disfruten de al menos dos o tres semanas consecutivas de vacaciones durante los meses de julio y/o agosto;
- se da prioridad de elección de las vacaciones a los trabajadores con más antigüedad en la empresa;
- ...

¿Sabes dónde consultar la última versión del convenio en cuestión?

Desde la **[página web de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#)** puedes realizar la búsqueda:

- por Comunidades Autónomas (haciendo clic en la bandera de cada comunidad autónoma accederás al buscador de cada una de ellas); o
- por código y/o texto de convenios y acuerdos.

Ahí encontrarás el texto legal vigente y todos aquellos que ya han sido derogados.

Consejo 2

Consulta el Estatuto de los Trabajadores

Una vez analizado el convenio, acudiremos al Estatuto de los Trabajadores. Recuerda que en él **se incluyen los mínimos** que debemos tener en cuenta para una correcta gestión, aunque estos puedan ser ampliables vía convenios colectivos o acuerdos colectivos o individuales.



Importante:

en su artículo 38.3, el Estatuto dispone que **el trabajador debe conocer la fecha de sus vacaciones como mínimo con dos meses de antelación**. Esto conlleva de forma intrínseca que la empresa debe contar con una planificación anticipada de las vacaciones de verano. Esto tiene sus ventajas: los billetes de avión te salen más baratos si los compras con antelación.

Consejo 3

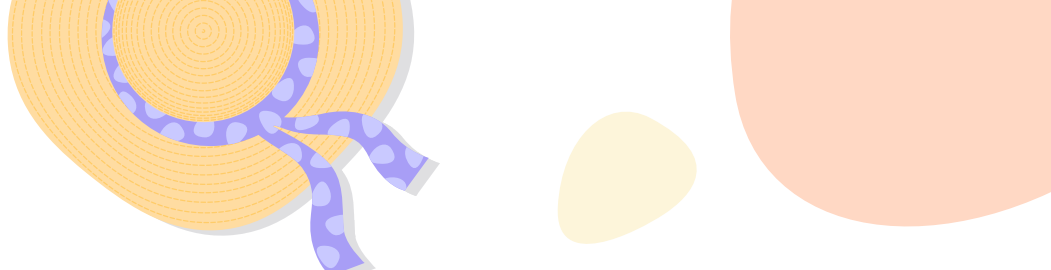
Elabora una política de solicitud de vacaciones y ausencias

Elaborar una política clara y transparente, y hacerla accesible por toda la plantilla, contribuye a la **generación de un clima de confianza** en el que todas las partes conocen sus derechos y obligaciones. Esto facilita los intercambios y reduce las idas y venidas durante los procesos de solicitud, negociación y validación de días de vacaciones.



Importante:

¿Tú también pensabas que el empresario impone la fecha de disfrute de la mitad de las vacaciones y el empleado elige la otra mitad? No es cierto, a pesar de que esta creencia está muy extendida entre los trabajadores. No dudes en incluir este tipo de aclaraciones en tu política para evitar malentendidos.



Consejo 4

Échale un ojo a la jurisprudencia reciente

Es esencial que estés al corriente de las disposiciones aplicables, pero también de la jurisprudencia, que **ayuda mucho a aclarar ciertas dudas cuando hay vacíos legales**. Por ejemplo, ¿sabes todo lo que debes incluir al calcular la nómina correspondiente al periodo de vacaciones de los trabajadores?

Si bien la ley no es especialmente clara, una sentencia del Tribunal Supremo del 23 de abril de 2024 establece que, además de los conceptos salariales recogidos en el convenio colectivo aplicable, deben incluirse los siguientes complementos al calcular el salario durante las vacaciones:

- Complementos de trabajo nocturno.
- Complementos de horas de presencia.
- Plus de festividades y domingos.

El Tribunal Supremo precisa que una remuneración «debe considerarse habitual a efectos de vacaciones si se percibe durante **seis o más meses de los once precedentes a las vacaciones** o en la misma proporción si la prestación de servicios fuese inferior».

En contraste, ciertos pluses abonados a lo largo del año **no deben incluirse** en la nómina del periodo vacacional, ya que perderían su propósito original, como por ejemplo el pago de tickets restaurante, el plus de transporte y el reembolso de los gastos de teletrabajo.



Recuerda:

este y otros casos resueltos por los Tribunales pueden arrojar mucha luz en caso de disputas internas. Intenta mediar en los conflictos para evitar juicios innecesarios mediante conciliaciones entre empleador y empleado.

Consejo 5

Haz respetar el derecho a la desconexión digital

Mientras los trabajadores disfrutan de sus vacaciones debes **evitar que personas de la empresa contacten con ellos** a través de llamadas, emails, WhatsApp, o de cualquier otra forma. La sanción por no respetar las normas establecidas sobre el periodo vacacional constituye una **infracción grave según el artículo 7.5 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social**, con multas que pueden alcanzar hasta los **7500 euros**.



Recuerda:

*en la actualidad, **es obligatorio contar con un Protocolo de Desconexión Digital** para todas las empresas, sin importar el número de empleados, tal y como lo establece la Ley Orgánica de 5 de diciembre de 2018, así que no olvides invitar a dejar el móvil profesional en la oficina para evitar problemas.*

Consejo 6

Equípate con herramientas que te faciliten la gestión

Apoyarse en la tecnología puede ser una excelente manera de **optimizar tu tiempo y recursos durante los procesos de solicitud y validación de permisos y vacaciones**. Con la herramienta adecuada podrás hacer accesible tu política de vacaciones a toda la empresa, facilitar las solicitudes y evitar solapamientos compartiendo el calendario de toda la organización, validar o rechazar las peticiones en unos pocos clics y realizar previsiones en tiempo real de los empleados necesarios para mantener los servicios mínimos en cada departamento durante periodos estivales, entre otros.

Descubre todo lo que la plataforma de Lucca puede hacer por ti



Consejo 7

Apóyate en profesionales de las Relaciones Laborales

Como puedes comprobar, hay infinidad de situaciones que debes tener en cuenta a la hora de organizar las vacaciones, y para ello es crucial saber interpretar y ejecutar las disposiciones que resulten de aplicación.

Para que todos en tu empresa se puedan ir de vacaciones con la mente tranquila, **no dudes en contar con un asesor laboral especializado en la materia**, ya sea internamente o externalizando este servicio.

[Descubre los servicios de Aselain,](#)
[asesoría laboral especializada en Recursos Humanos](#)





Anexo

Calendario de festivios nacionales y autonómicos 2024



Enero

01
ene.

Año Nuevo
festivo nacional

06
ene.

Epifanía del Señor
festivo nacional

Febrero

13
feb.

Martes de Carnaval
Extremadura

28
feb.

Día de Andalucía
Andalucía

Marzo

01
mar.

Día de les Illes Balears
Illes Balears

19
mar.

San José
Comunitat Valenciana y Murcia

28
mar.

Jueves Santo
toda España excepto Cataluña y Comunitat Valenciana

29
mar.

Viernes Santo
festivo nacional

Abril

01
abr.

Lunes de Pascua
Illes Balears, Cantabria, Cataluña, Comunitat Valenciana, La Rioja, Navarra, País Vasco

23
abr.

San Jorge/Día de Aragón, Día de Castilla y León
Aragón y Castilla y León

Mayo

01
may.

Día del Trabajo
festivo nacional

02
may.

Día de la Comunidad de Madrid
Comunidad de Madrid

17
may.

Día de las Letras Gallegas
Galicia

30
may.

Día de Canarias y Corpus Christi
Canarias y Castilla-La Mancha

31
may.

Día de Castilla-La Mancha
Castilla-La Mancha

Junio

10
jun.

Lunes siguiente al Día de La Rioja
La Rioja

17
jun.

Fiesta del Sacrificio-Eidul Adha y Fiesta del Sacrificio-Aid Al Adha
Ceuta y Melilla

24
jun.

San Juan
Cataluña y Comunitat Valenciana

Julio

25
jul.

Día del Apóstol Santiago
*Cantabria, Comunidad de Madrid,
Navarra, País Vasco*
Día Nacional de Galicia
Galicia

Agosto

05
ago.

Nuestra señora de África
Ciudad de Ceuta

15
ago.

Asunción de la Virgen
festivo nacional

Septiembre

09
sep.

Lunes siguiente al Día de Asturias
Asturias

11
sep.

Diada de Cataluña
Cataluña

Octubre

09
oct.

Día de la Comunitat Valenciana
Comunitat Valenciana

12
oct.

Fiesta Nacional de España
festivo nacional

Noviembre

01
nov.

Todos los Santos
festivo nacional

Diciembre

06
dic.

Día de la Constitución Española
festivo nacional

09
dic.

**Lunes siguiente al día de la
Inmaculada Concepción**
*Andalucía, Aragón, Asturias, Castilla
y León, Extremadura, Murcia
y Ciudad de Melilla*

25
dic.

Natividad del Señor
festivo nacional

26
dic.

San Esteban
Cataluña

Fuente



<https://www.boe.es/boe/dias/2023/10/27/pdfs/BOE-A-2023-22014.pdf>

Sobre Lucca

Con más de 20 años de experiencia, Lucca es la **plataforma líder en digitalización de Recursos Humanos** ideada para acabar con tus dolores de cabeza. Ya sea para la gestión del tiempo, el onboarding, la preparación de la nómina o la gestión del talento, su sistema modular permite a las empresas digitalizar sus operaciones a su ritmo y según sus necesidades.

Gracias a su nivel de personalización y poder de automatización, **centralizar datos, simplificar procesos e impulsar el compromiso laboral nunca ha sido tan fácil**. Únete a las más de 7 400 empresas que ya han destapado su potencial con Lucca.

Automatiza tus procesos de RR. HH. para reducir tus costes administrativos.

Con el **Plan Esencial de Lucca**, ahorra tiempo y gana en eficiencia. Disfruta de tres módulos integrados que responden a necesidades concretas:



Timmi Ausencias

para la gestión de vacaciones, ausencias y permisos.



Timmi Tiempo

para el registro de jornada laboral y el control horario.



Core HR

para la gestión administrativa del personal.

Plan Esencial RR. HH.

3 soluciones clave para una gestión eficaz

Pruébalo gratis



www.lucca-hr.es

+34 930 46 48 46 - hola@lucca-hr.es