**COINCIDENCIA DEL PERIODO DE VACACIONES CON LA INCAPACIDAD TEMPORAL DEL TRABAJADOR**

Se tiene todo el derecho a disfrutar de los días de vacaciones como consecuencia de la declaración, por parte del médico de cabecera o de la mutua patronal.

PREGUNTA: Asunto: Baja laboral y vacaciones.

Quería hacerles una consulta sobre la coincidencia de las vacaciones y baja laboral

Tenía las vacaciones programadas con mi empresa del 2 al 17 de agosto de 2018 (11 días laborables), el día 2 empiezo las vacaciones y el día 6 me operan de apendicitis, estando de baja hasta el día 3 de octubre, ¿tengo derecho a recuperar esos 9 días laborables que me restaban por disfrutar de las vacaciones?

RESPUESTA:

Hola. Respondiendo a tu pregunta te podemos decir, sin duda alguna, que tienes todo el derecho a disfrutar de los días de vacaciones que no pudiste llegar a descansar, como consecuencia de la declaración, por parte del médico de cabecera o de la mutua patronal, de Incapacidad temporal.

Las vacaciones vienen reguladas en el artículo 38 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en la mayoría de los convenios colectivos, que en tu caso no conocemos el aplicable, aunque de cualquier forma es vinculante los mínimos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

*Estatuto de los Trabajadores*

*Artículo 38. Vacaciones anuales.*

*1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a 30 días naturales.*

*2. El período o períodos 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 competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.*

*3. 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.*

*Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.*

*En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.*

Como puedes comprobar la Ley del Estatuto de los Trabajadores protege al trabajador frente a esta situación de coincidencia previa, posterior o solapamiento de las situaciones de incapacidad temporal y de periodo de disfrute de vacaciones. Ello es así en la actualidad, si bien hay que decir, que esta legislación posterior a la reforma laboral del año 2012, antiguamente, desprotegía al trabajador, que se situaba en incapacidad temporal, de tal forma, que, una vez iniciado su periodo de disfrute de vacaciones, e incluso, cuando las mismas estaban ya prefijadas, pero no iniciadas y sobrevenía para su desgracia una situación de incapacidad temporal, la consecuencia es que el trabajador perdía su derecho a recuperarlas. Afortunadamente, una serie de Sentencias de nuestro Tribunal Supremo, y también de los Tribunales de Justicia de las Comunidades Europeas, han revertido a favor de los trabajadores, esta normativa y su interpretación.

Se parte de la consideración de las vacaciones del trabajador como un derecho no canjeable, y que tiene una finalidad real de descanso de este, de tal forma, que, si el trabajador se encuentra de baja médica, es incompatible con la consideración de descanso del trabajo. De esta forma, finalizada su baja laboral o incapacidad temporal, podrá recuperar su derecho al descanso en los días que le hubiesen faltado por disfrutarlos.

Si bien esto es así, debemos precisar, que el plazo máximo para poder disfrutar de ese descanso vacacional no realizado es el que no hayan transcurrido mas de 18 meses desde el fin del año natural donde se devengaron las citadas vacaciones no disfrutadas.

Si bien es un plazo bastante extenso, no podemos olvidar que, en situaciones de periodos de incapacidad temporal de larga duración, pueden llegar a ser de 12 meses prorrogables por otros 6 más, por lo que deberemos estar atentos a solicitar las mismas, una vez reincorporados de ese proceso de baja de larga duración. Se recomienda, por tanto, que una vez reincorporados a nuestro de trabajo de la baja médica, solicitemos por escrito el disfrute de estas.