

## REGULACIÓN/NORMATIVA:

### Art. 38 del ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES:

1. El periodo 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 treinta días naturales.
2. 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.
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 periodo de vacaciones fijado coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente 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 dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

### Art. 33 del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE HOSTELERÍA.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas y no sustituible por compensación económica, no será inferior a treinta días naturales que deberán disfrutarse dentro del año natural. Los trabajadores que llevasen menos de un año al servicio de la empresa, disfrutarán de un mínimo de días de vacaciones proporcional a su antigüedad en aquella.

Las vacaciones serán abonadas en función del salario base más antigüedad y/o “antigüedad consolidada”.

El periodo vacacional no se iniciará en día de descanso.

Se pactará obligatoriamente en el último mes del año, o en el primer mes de funcionamiento en la empresa de temporada, entre las empresas y el Comité de Empresa, Delegados del Personal, en los términos expuestos anteriormente, los periodos de disfrute de vacaciones de personal, respetando, en todo caso, que los trabajadores con hijos en edad escolar tengan preferencia y que las suyas coinciden con las vacaciones escolares.

Las trabajadoras en estado de gestación podrán acumular las vacaciones al periodo de descanso por maternidad.

Todo trabajador que preste servicio durante las quince festividades establecidas anualmente, sin disfrutar descanso compensatorio, podrá disfrutar los mencionados días como periodo vacacional ininterrumpido.

Si existiera desacuerdo entre las partes se recurrirá a la Jurisdicción competente.

Cuando el trabajador no pueda disfrutar las vacaciones antes del 31 de diciembre de cada año, por causas no imputables y ajenas a él, las empresas vendrán obligadas a expedir recibo de adeudo de vacaciones.

En este supuesto y con el recibo de adeudo de vacaciones, la Empresa y el Trabajador de común acuerdo fijarán la fecha de disfrute, a ser posible dentro del primer trimestre del año siguiente.

### **INDICACIONES GESTION EMPRESA**

Es recomendable establecer el calendario de vacaciones al inicio del año natural.

La empresa deberá establecer **los días de fiesta de carácter local** que correspondan en el calendario enviado.

En caso de desacuerdo entre las partes con las fechas de vacaciones la jurisdicción social fijará la fecha para el disfrute de estas y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.