

El derecho a las vacaciones en situación de incapacidad temporal

El trabajador o trabajadora tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas coincidentes con un periodo de baja por enfermedad en un periodo posterior, con independencia del momento en que haya sobrevenido esa incapacidad temporal, antes o durante las vacaciones.

¿QUÉ OCURRE SI LA BAJA MÉDICA ES ANTERIOR AL INICIO DE LAS VACACIONES?

En los supuestos en los que el trabajador o trabajadora esté de baja por incapacidad temporal, ya sea por contingencia común o profesional, que imposibilite total o parcialmente el disfrute de las vacaciones durante el período previamente establecido para ellas, no se computará este como vacacional, quedando en suspenso el derecho a las vacaciones.

El trabajador las disfrutará cuando finalice su situación de baja médica, siempre y cuando no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han generado las vacaciones.



BAJA MÉDICA DURANTE LAS VACACIONES

Este caso es similar al supuesto anterior, con la diferencia de que el trabajador queda imposibilitado como consecuencia de su situación de baja médica para disfrutar las vacaciones, una vez iniciadas las mismas.

Igualmente, según establece el art. 38 del Estatuto del Trabajo, se aplaza el disfrute de las vacaciones pendientes a partir del momento en el que finalice su situación de baja médica.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar el tiempo de vacaciones cuando finalice su situación de incapacidad, teniendo en cuenta que no hayan transcurrido dieciocho meses a partir del final del año en que se han generado dichas vacaciones, perdiendo el derecho en el caso de haber transcurrido ese tiempo.

SITUACIONES DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Las y los trabajadores que se encuentren en incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural, maternidad, paternidad o suspensión del contrato de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto del Trabajo verán suspendido el disfrute de las vacaciones, teniendo derecho a disfrutarlas una vez finalizada la incapacidad temporal o a la finalización del permiso que le corresponda, así como al finalizar el periodo de suspensión del contrato de trabajo, aunque haya terminado el año

natural al que corresponden las vacaciones suspendidas.

Al igual que en las situaciones de baja médica por otras contingencias a las comentadas en el presente punto, el derecho de suspensión y aplazamiento del disfrute de vacaciones será tanto para los casos en los que el hecho causante sea anterior al inicio de las vacaciones ya establecidas, como para los casos en los que la situación de baja se produzca durante el disfrute de las mismas, quedando en suspensión las pendientes por coger.



¿QUÉ DEBO HACER SI LA EMPRESA NO QUIERE CONCEDERME EL DISFRUTE DE LAS VACACIONES CUANDO ME CORRESPONDA?

Si no fuera posible llegar a un acuerdo entre las partes sobre el momento concreto en el que deben disfrutarse las vacaciones, o si una vez fijadas en el calendario laboral, cualquiera de las partes incumpliera dicho acuerdo, habría que acudir a la jurisdicción social para resolver estas diferencias.

La Ley de Jurisdicción Social ha establecido un procedimiento sumario para determinar la fecha en la que los trabajadores disfrutarán de su periodo estival:

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 aquel, el trabajador dispondrá de un plazo de veinte días a partir del

momento 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.

En este procedimiento especial y sumario, donde prima la urgencia y la celeridad, no es necesaria la conciliación previa ante la jurisdicción social. La celebración del juicio oral habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia deberá ser dictada en el plazo de tres días y no podrá ser objeto de recurso.



Para más información:
castillalamancha.ccoo.es



También puedes ponerte en contacto con el Gabinete de Salud Laboral de CC00 de Castilla-La Mancha.

925289753. Cuesta de Carlos V, nº 1, 3º planta, Toledo

¿SI ESTOY DE BAJA LABORAL PUEDO IRME DE VACACIONES?

Lo primero que habrá que ver es la causa de la baja, ya que en principio el trabajador o trabajadora podrá realizar cualquier actividad siempre que ésta no interfiera en el tratamiento médico que está recibiendo, sea compatible con su situación médica y no perjudique o retrase su curación y reincorporación al puesto de trabajo, por lo que en principio si la baja no impide el desplazamiento, no existe ninguna disposición que prohíba al trabajador viajar estando de baja.

Ahora bien, hay que tener en cuenta que el trabajador debe ir a por el parte de confirmación de su baja al médico que la expidió, y que se debe continuar asistiendo a las citas de especialistas o rehabilitaciones, así como a las que les pueda citar cualquier organismo de control (el INSS, la Inspección Médica o la Mutua, en su caso).

Si el trabajador requiere desplazarse por más tiempo del que tenga que ir a por la confirmación de su baja (es decir más allá de 2, 3 ó 4 semanas) lo más conveniente es solicitar un traslado de provincia de destino para recoger allí los partes



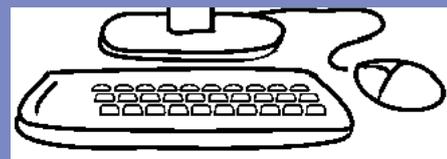
de confirmación y demás, y cuando regrese, tendrá que solicitar otro traslado de vuelta.

Existe una nueva ley para la tramitación de los partes de baja por la que los trabajadores ya no tendrán que desplazarse a su centro de salud cada siete días para recogerlos, como se hacía hasta ahora, sino que los partes de baja se ajustarán a la previsión del seguimiento clínico. Es decir, con la nueva ley los médicos dispondrán de tablas orientativas de duración estándar de las bajas según las patologías del trabajador, su edad y su actividad laboral. Así la baja mínima será de cinco días y en este caso se podrá expedir el parte de baja y alta en la misma visita.

Si la duración de la incapacidad temporal (IT) se estima en entre cinco y 30 días, el parte de confirmación de la baja deberá expedirse cada dos semanas; si el proceso está previsto que dure entre 31 y 60 días, el parte de confirmación se dará cada 28 días, y en enfermedades de larga duración, de más de 61 días, la confirmación de la baja se expedirá cada 35 días.

¿Necesitas asesoramiento en salud laboral?

CCOO
te ayuda, te
informa y
asesora



pincha aquí

