

EL DERECHO A VACACIONES EN SITUACIÓN DE ERTE

Durante el tiempo que el/la trabajador/a se encuentra en ERTE, al estar suspendido temporalmente el contrato de trabajo, este/a no genera vacaciones, durante el tiempo de duración del mismo, pero se mantiene intacto el derecho al descanso reconocido y regulado en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y en el Capítulo VII Artículo 31 del XI Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil.

Ni el Estado de Alarma, ni la Emergencia Sanitaria han modificado las condiciones de disfrute de las vacaciones.

La empresa no puede imponer unilateralmente a sus trabajadores vacaciones durante el estado de alarma, ni después de este, para hacer frente a las consecuencias del COVID-19, ya que, en este caso, no existiría mutuo acuerdo, además tampoco se estarían notificando con 2 meses de antelación como regula el E.T.

En caso de verte obligado/da, debes mostrar la disconformidad de forma escrita y, si aún así, si te obligan a coger vacaciones puedes demandar.

Artículo 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.*

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social 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.*

Capítulo VII Artículo 31 del XI Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil

Todo el personal tendrá derecho cada año completo de servicios a:

- Un mes, preferentemente en verano.*
- El empresario, atendiendo a las especiales características y necesidades del mismo, podrá establecer turnos entre el personal, al objeto de mantener los servicios del Centro.*
- Además, todos los trabajadores tendrán derecho a diez días considerados laborables distribuidos durante el año, a criterio de la Dirección del Centro y oído el criterio del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales. Estos días se repartirán, preferentemente, en Navidad, Semana Santa y verano.*