Restauracióncolectiva
El portal de referencia para los profesionales del sector

Las diez preguntas más frecuentes para entender los derechos laborales durante las vacaciones

©Depositphotos.

Las diez preguntas más frecuentes para entender los derechos laborales durante las vacaciones

Miércoles, 22 de julio 2026

Con la llegada del verano y las ansiadas vacaciones en mente, surgen numerosas dudas sobre nuestros derechos y obligaciones laborales. Este artículo aborda las preguntas más frecuentes que trabajadores y empresa se plantean al respecto. Desde cómo evitar perder días de vacaciones hasta si estos se pierden mientras estamos de baja por incapacidad temporal, pasando por la posibilidad de coger vacaciones durante una baja médica.

En torno a las vacaciones surgen en la práctica múltiples dudas tanto por parte de las empresas como por parte de las personas trabajadoras y algunas de las más recurrentes son éstas:

1. ¿Se pierden las vacaciones si no se disfrutan en el año natural?
– En primer lugar, hay que consultar el convenio colectivo y/o si existe algún pacto o acuerdo en la empresa en este sentido. Hay convenios o acuerdos que permiten, por ejemplo, que el trabajador/a se pueda coger las vacaciones hasta por ejemplo el 31 de enero del año siguiente, el 30 de marzo…

Si el convenio no dice nada y no hay pacto o acuerdo, entonces se entiende que las vacaciones 'caducan' al finalizar el año natural.

Ahora bien, también puede suceder que se haya creado un derecho adquirido. Si la práctica de la empresa (aunque no lo establezca el convenio ni haya pacto expreso) ha sido (de forma reiterada) la de permitir el disfrute de las vacaciones más allá del natural, se crea un derecho adquirido (condición más beneficiosa) y, por tanto, esa política no puede ser eliminada de manera unilateral por la empresa (hay que recurrir al mecanismo de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo).

De hecho, el Tribunal Supremo (TS) ha sentenciado que si la empresa, a lo largo del tiempo ha venido permitiendo disfrutar las vacaciones pendientes una vez transcurrido el año natural, se acaba convirtiendo en derecho adquirido (Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de marzo de 2023). En el caso concreto enjuiciado, el TS sentencia que la posibilidad de extender el disfrute de vacaciones hasta la semana de Reyes del año posterior es una mejora que se ha prolongado a lo largo de los años desde 2015 y, que, como tal, ha pasado a configurarse como un derecho adquirido.

2. Si estoy de baja por incapacidad temporal (IT) ¿pierdo las vacaciones?
– Esta cuestión está sobradamente resuelta por la jurisprudencia y, en su momento, obligó al TS a modificar su doctrina debido a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE).

No se pierden días de vacaciones por el hecho de estar de baja por incapacidad temporal (ya se produzca la IT antes de iniciarse las vacaciones o bien una vez iniciadas las mismas).

Ahora bien, hay que tener en cuenta (sobre todo cuando la IT se produce estando el trabajador de vacaciones) que siempre tiene que existir un parte de baja por incapacidad temporal, es decir, que el trabajador o trabajadora deberá acudir a un médico para que se pueda expedir el parte de baja por incapacidad temporal para no perder esos días de vacaciones que coincidan con la situación de baja.

Por otro lado, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo 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 del ET, 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.

Y en caso de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias diferentes a las anteriores y 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.

3. ¿Me pueden despedir si estoy de vacaciones?
– Sí. Es factible comunicar un despido aunque la persona trabajadora está de vacaciones. En ese caso, lo habitual el que la empresa envié un burofax (notificación fehaciente) comunicando el despido al trabajador.

Tenemos de hecho algún pronunciamiento sobre esta cuestión. El despido notificado interrumpiendo el periodo vacacional lo que conlleva es que los días no disfrutados por el trabajador o trabajadora al haberse procedido al despido se le deban compensar económicamente, pero el mero hecho de comunicar el despido estando de vacaciones no da lugar a poder declarar la nulidad del despido (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 16 de octubre de 2023).

4. ¿Con cuánta antelación hay que pedir las vacaciones a la empresa?
– Hay que consultar el convenio colectivo y/o la política establecida en materia de vacaciones en la empresa para ver si dispone algo al respecto sobre antelación, fechas de disfrute de las vacaciones, cómo hay que hacer la petición…

Ahora bien, por parte del trabajador, no cabe en ningún caso 'autoconcederse' vacaciones (esto podría dar lugar al despido) y, por parte de la empresa, hay que tener en cuenta que las personas trabajadoras tienen derecho a conocer sus días de vacaciones al menos dos meses antes de disfrutarlas.

Lo que dispone expresamente el art. 38.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) es que 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 de tramitación preferente.

5. Si he pedido las vacaciones y la empresa no responde, ¿me las puedo coger?
– Por un lado, en principio la empresa debe responder expresamente aceptando o denegando la petición de los días de vacaciones. Es cierto que hay algún pronunciamiento que determina que si la empresa no responde (ni negativa ni afirmativamente) se entienden concedidas tácitamente las vacaciones, pero siempre es preferible contar con la aceptación expresa de los días pedidos.

Ahora bien, lo que no cabe en ningún caso es 'autoconcederse' las vacaciones si hay denegación por parte de la empresa. Si la empresa deniega las fechas pedidas, el trabajador debe acatar la orden (negativa) y podrá recurrir a los tribunales, pero si se coge las vacaciones, la empresa podrá despedirle disciplinariamente.

Por ejemplo el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid ha sentenciado que no cabe en ningún caso autoconcederse vacaciones (ni siquiera por cuidado de familiares), por lo que si el trabajador decide disfrutar las vacaciones sin tener la autorización de la empresa, está justificado su despido (sentencia del TSJ de Madrid de 10 de junio de 2019).

Y en una línea similar, el TSJ de Catalunya ratificó la declaración de procedencia del despido de un trabajador que se cogió las vacaciones sin contar con el consentimiento de la empresa coincidiendo con la campaña del *Black Friday* (sentencia del TSJ de Catalunya de 17 de mayo de 2018).

Asimismo, el TSJ de Madrid ha ratificado la declaración de procedencia del despido disciplinario de una trabajadora que viajó a su país de origen y, estando allí, quiso acogerse a un permiso sin sueldo. La trabajadora alegaba motivos médicos de su progenitor y se 'autoconcedió' un permiso sin tener autorización de la empresa. Se ratifica la procedencia del despido por faltas injustificadas de asistencia (TSJ de Madrid de 18 de marzo de 2024).

6. ¿Puede retractarse la empresa de un despido durante el periodo de 'preaviso' (vacaciones)?
– Se ha pronunciado sobre esta cuestión el TSJ de Castilla y León en una sentencia de 20 de mayo de 2024 (desestima recurso de la trabajadora y ratifica la licitud de la retractación efectuada por la empresa).

Razona el TSJ que la cuestión de si la retractación es o no correcta ha sido abordada por el Tribunal Supremo en distintas sentencias y para resolver dicha cuestión la clave está en si la empresa se retracta de su decisión de extinguir el contrato mientras la relación laboral se encuentra vigente.

En el caso concreto enjuiciado, la trabajadora instó conciliación por despido y cantidad el 17 de agosto de 2023, esto es, antes de esperar a la finalización del plazo de preaviso para la extinción definitiva de la relación laboral.

En consecuencia, no puede entenderse sino que el empresario desistió, retractándose del despido y sus efectos, de forma expresa, al comunicar su retractación y continuación de la relación laboral en las mismas condiciones, en la fecha de preaviso, antes de la fecha fijada para los efectos del despido disciplinario y de la extinción de la relación jurídica laboral, sin constar que la hubiera dado de baja en la Seguridad Social ni liquidar hasta la fecha.

Aplicando la jurisprudencia del TS, concluye el TSJ que debemos desestimar el recurso, confirmando la estimación de la excepción opuesta de falta de acción, dado que la trabajadora ejercitó la misma cuando la relación se encontraba vigente y con anterioridad a la fecha de un despido (24 de agosto de 2023) que nunca se produjo puesto que la empresa le comunicó durante el preaviso su decisión de dejar sin efecto la extinción del contrato, habiendo mantenido a todos los efectos su alta por cuenta de aquélla sin solución de continuidad y no existiendo por tanto un despido.

7. Si el despido se declara nulo, ¿qué sucede con las vacaciones?
– El Tribunal Supremo se ha pronunciado en diversas sentencias sobre el derecho al disfrute de las vacaciones en caso de que el

despido se declare nulo, lo que comporta la readmisión y abono de los salarios de tramitación (entre otras, sentencia del Tribunal Supremo de 12 de julio de 2022, reitera doctrina). El trabajador despedido tiene derecho a los días de vacaciones en caso de declararse la nulidad del despido.

En el caso concreto enjuiciado, el Tribunal Supremo (aplicando la doctrina del TJUE) sentencia que la trabajadora tiene derecho a disfrutar de las vacaciones devengadas durante el lapso temporal desde que fue despedida hasta que fue readmitida, en los que percibió los salarios de tramitación.

8. ¿Es responsabilidad de la empresa demostrar que ha facilitado y promovido el disfrute de vacaciones de sus empleados?
– Una relevante sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) modificó el criterio que había sobre esta cuestión. Se trata de la STJUE de 6 de noviembre de 2018 (C-684/16) que determina que el empresario debe velar de manera concreta y transparente por que el trabajador pueda efectivamente disfrutar de sus vacaciones anuales pagadas incitándole, en su caso, formalmente a hacerlo, e informarle de manera precisa y oportuna.

Tenemos sentencias incorporando ya expresamente lo sentenciado por el TJUE. Por ejemplo, el TSJ de Madrid ha estimado el recurso interpuesto por un trabajador sobre su derecho a retribución de las vacaciones no disfrutadas al no haber no actuado la empresa con la debida diligencia y no probar que instó al empleado a disfrutar sus días (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 25 de noviembre de 2022).

Sentencia el TSJ que conforme a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), cabe reclamar una compensación económica por vacaciones no disfrutadas más allá del último año de trabajo en los casos en que el empresario no prueba haber actuado con la diligencia debida, velando de manera concreta y transparente por que el trabajador pueda efectivamente disfrutar de sus vacaciones anuales pagadas, incitándole, en su caso a su disfrute.

9. ¿Te pueden descontar días de vacaciones si has disfrutado del permiso parental de 8 semanas?
– No. El Tribunal Supremo se ha pronunciado expresamente sobre esta cuestión (STS de 26 de enero de 2026).

En la sentencia, declara no ajustada a derecho la interpretación de la empresa demandada de considerar que durante el disfrute del permiso parental no se devengan días de vacaciones.

El TS ratifica lo sentenciado por el TSJ en cuanto al disfrute por semanas (no cabe disfrute por periodos inferiores a una semana), pero en lo que respecta a las vacaciones, estima el recurso del sindicato en lo que respecta a las vacaciones.

Por tanto, “no es ajustada a derecho la interpretación de la empresa que considera que el tiempo de disfrute del permiso parental no genera el derecho a la parte proporcional de las vacaciones por este periodo. Por el contrario; este periodo se computará para la determinación de la duración de las vacaciones como de trabajo efectivo”.

10. ¿Se cobran complementos salariales durante las vacaciones?
– Siempre hay que consultar el convenio colectivo de aplicación por si dispone algo al respecto.

En todo caso, el Tribunal Supremo aplica el criterio de la retribución ordinaria o media (al menos seis meses).

El Tribunal Supremo se ha pronunciado de forma reiterada sobre la obligación de incluir en la retribución durante las vacaciones de los complementos que se abonan habitualmente (el criterio de los seis meses) (entre otras, STS de 2 de diciembre de 2025)

En el caso concreto planteado, el complemento «*Incentius*» abonado habitualmente o, en todo caso, durante más de seis meses por el período anual de referencia, que retribuye la efectiva realización de cada sesión de actividad dirigida, debe ser abonado cuando los trabajadores disfrutan de sus vacaciones.

Por el contrario, ha de entenderse ocasional el devengo de un complemento si se produce en menos de seis meses de entre los 11 anteriores a las vacaciones (STS de 8 de septiembre de 2020).

Notícias Relacionadas

- Paridad retributiva y acceso a los puestos de dirección, claves para la igualdad en la empresa
- Cuando una subida del salario mínimo a 1.080€ es inasumible, algo ‘muy de fondo’ está fallando
- Cuatro razones por las que el concepto ‘trabacaciones’ contraviene la normativa laboral
- El BOE publica el texto del nuevo convenio colectivo estatal de restauración colectiva

Estela Martín

Estela Martín es licenciada en Periodismo por la Universidad Complutense de Madrid y en Derecho por la UNED. *LinkedIn Top Voices España 2020*. Abogada y directora de Comunicación en Sincro. Autora del libro ‘Del compliance laboral a la dirección de personas del siglo XXI’. @: estela.martin@sincro.es. (Todos los artículos).