

SOLUCIÓN PROPUESTA



SOLUCIÓN PROPUESTA

1 ¿Qué ocurre con estas vacaciones? ¿Debe disfrutarlas? ¿Es posible cobrarlas?

Hay que tener claro que las vacaciones no son sustituibles por compensación económica salvo en el caso de extinción del contrato de trabajo que imposibilite el disfrute de las mismas. Y dado que el despido es un supuesto de extinción contractual (un despido disciplinario), solo cabe pagarlas en el finiquito siempre y cuando no se hayan disfrutado. Así, corresponde a la empresa probar que ha disfrutado los 30 días naturales (artículo 38.1 ET) a los que se tiene derecho como mínimo (y salvo que el convenio colectivo de aplicación no fije más días). Así, Mario sí tiene derecho a 25 días de vacación (ya ha disfrutado 5), que deberán pagarse en el finiquito, de forma económica. a razón de 25 días por el salario diario.

2 ¿Qué opción tiene Mario si la empresa no reconoce los días de vacación a los que tiene derecho?

Corresponde a la empresa probar que ha disfrutado de todos los días de descanso y, por tanto, que no deja nada pendiente de pago. En todo caso, Mario dispone de un plazo de 1 año para interponer demanda en reclamaciones de cantidades pendientes (plazo de prescripción, artículo 59 ET). Asimismo, cabe la posibilidad, tal y como se desprende del artículo 29 ET, de solicitar el 10% de interés anual moratorio laboral (aunque es cierto que esto es sobre los conceptos salariales de la nómina).

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. [Artículo 29](#), [Artículo 38](#) y [artículo 59](#).
- Guía laboral, el salario y el tiempo de trabajo, Capítulo 14.5, [Jornada laboral, permisos y retribuciones](#).
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.