

Baja médica y vacaciones

Actualizado: 11/10/2022

¿Cómo afecta la situación de [baja laboral](#) al derecho del trabajador a disfrutar de sus [vacaciones](#)?

Hace años, si se estaba de baja y coincidía con las vacaciones, estas se perdían. Y si se estaba de vacaciones y se caía de baja, esos días no se recuperaban. Pero la normativa al respecto ha avanzado mucho, sobre todo gracias a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Supremo, que provocaron la modificación del Estatuto de los Trabajadores hasta la [regulación actual de las vacaciones en el artículo 38](#).

La situación actual.

Según la legislación vigente ([art. 38 ET](#)), si el periodo de vacaciones coincide con un periodo de baja médica, el trabajador tiene derecho a recuperar esos días de vacaciones que no se han podido disfrutar por estar de baja, disfrutando de las vacaciones una vez acabada la baja.

Da igual si la baja empezó antes o después de las vacaciones, pero existe un **límite temporal** para poder recuperar esas vacaciones: **no pueden haber pasado más de 18 meses desde que se haya acabado el año al que correspondan esas vacaciones.**

En la situación actual, en que muchos trabajadores están de baja laboral a causa del Covid, sigue siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores: si el trabajador cae de baja coincidiendo con sus vacaciones, no pierde esos días. Podrá volver a solicitarlos una vez que regrese a la empresa y disfrutarlos dentro de los 18 meses siguientes, poniéndose de acuerdo con el empresario a la hora de fijar las fechas.

Lo vemos con un ejemplo práctico:

A Ana le quedaban 15 días de vacaciones en el año 2021 que se había guardado para las Navidades, teniendo de vacaciones previstas del 16 de diciembre de 2020 al 31 de diciembre de 2021. Pero Ana coge una enfermedad y está de baja desde el 10 de diciembre de 2021 hasta el 18 de enero de 2022. Al haber estado de baja, Ana no ha podido

disfrutar finalmente de los 15 días de vacaciones correspondientes al año 2021, pero como han pasado menos de 18 meses desde que acabó el año 2021, Ana tiene derecho a disfrutar sus 15 días de vacaciones correspondientes al 2021 cuando reciba el alta el 18 de enero de 2022. En el caso de que la baja hubiese durado hasta el julio de 2023, cuando recibiese el alta no podría pedir las vacaciones que no pudo disfrutar el año 2021, al haber pasado más de 18 meses desde que acabó el año 2021. Pero sí tendrá derecho a las vacaciones del año 2022.

Ejemplos y situaciones más habituales

Veamos algunos ejemplos de situaciones que se pueden dar para aclarar las cosas:

1) He estado un año de baja laboral. ¿Qué pasa con mis vacaciones?

En casos de bajas muy largas, lo normal es que o bien hayan durado casi todo el año y entonces no haya dado tiempo a cogerse las vacaciones o bien se haya cambiado de año sin posibilidad de acabar de disfrutar las vacaciones del año que acabó.

Ejemplo: Mario cae de baja el día 1 de enero de 2021 y no recibe el alta hasta el día 31 de diciembre de 2021. Durante todo ese año, a pesar de haber estado de baja, ha generado derecho a sus vacaciones. Pero como no ha podido disfrutarlas por estar de baja, a partir del 1 de enero de 2022 tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones del año 2021. Y tendrá derecho además a las vacaciones correspondientes al año 2022. Ángela ha disfrutado de 15 días de vacaciones en el año 2021, pero el 5 de agosto cae de baja hasta el 1 de agosto de 2022. A Ángela le quedaban 15 días de vacaciones del año 2021 que no pudo cogerse por estar de baja. Pero ahora en agosto de 2022, al recibir el alta, tiene derecho a cogerse los 15 días de vacaciones que le quedaban de 2021. Y además tiene derecho a las vacaciones del año 2022.

En ambos casos pueden cogerse las vacaciones por haber pasado menos de 18 meses desde que acabó el año al que se corresponden las vacaciones.

2) Estuve seis meses de baja laboral ¿he perdido por ello algún día de las vacaciones anuales?

Por estar de baja no se pierden días de vacaciones. Es decir que se siguen generando derecho a días de vacaciones, aunque se esté de baja médica. Generalmente se genera derecho a 2,5 días de vacaciones por cada mes trabajado. En el caso de estar de baja, exactamente igual. Por lo que **un trabajador que está de baja 6 meses genera las mismas vacaciones que un trabajador que está trabajando 6 meses**

Ejemplo: Noelia enferma el 1 de enero de 2022 y está de baja 6 meses hasta el 30 de junio de 2022. Noelia tenía aprobadas las vacaciones, como todos los años, del 1 de julio al 30 de julio. Noelia recibe el alta y se va de vacaciones, ya que las tiene aprobadas y no ha perdido su derecho por estar de baja.

3) ¿Me puedo ir de vacaciones si estoy de baja laboral?

Como hemos dicho el periodo de baja laboral es para recuperar la salud, y el trabajador tiene que hacer todo lo posible para recuperarse, por lo que **la posibilidad de irse de vacaciones estando de baja dependerá de la enfermedad o patología que tenga el trabajador.**

En cualquier caso, es necesario permiso del médico de cabecera o de la [Mutua](#), dependiendo de quién esté haciendo el seguimiento de la baja, para poder irse de vacaciones. De esta forma el médico verá si las vacaciones son compatibles o no con la recuperación. Además, hay que tener en cuenta que, si un trabajador de baja es citado para una revisión por la Seguridad Social o por la Mutua y no acude, puede perder la [prestación por Incapacidad Temporal](#) que recibe o incluso ser dado de alta, por lo que es aconsejable el permiso del médico para no ser citado durante las vacaciones.

Ejemplo: Ramón está de baja por unas grandes migrañas, derivadas de estrés laboral. Le pregunta al médico si puede irse de vacaciones al pueblo unos días, ya que de esta forma se aleja del ambiente de trabajo y del ruido de la ciudad donde vive. El médico considera que es una buena manera de recuperarse y le da permiso para irse de vacaciones.
Ejemplo: María se cayó haciendo escalada y se ha roto una pierna y le han dicho que tiene que permanecer en cama y reposo absoluto hasta que acabe de soldar el hueso. María le pregunta a su médico si se

puede ir de vacaciones a la playa unos días. El médico considera que el viaje en coche a la playa y tener que moverse es malo para la recuperación, por lo que no le da permiso para irse de vacaciones.

4) Se me acaba el contrato o me despiden estando de baja, ¿qué pasa con las vacaciones que no he podido cogerme?

En el caso de que un trabajador sea despedido o se le acabe el contrato estando de baja y tenga vacaciones pendientes de disfrutar, la empresa tendrá que pagárselas en el [finiquito](#). Igual que se tiene derecho a disfrutar de las vacaciones que no sean podido coger durante la baja, **se tiene derecho a que la empresa pague por esas vacaciones si no se pueden disfrutar por acabarse el contrato antes del alta médica**. Existe el mismo límite temporal que para cuando se pueden disfrutar, no tendrán que haber pasado más de 18 meses desde que se acabó el año al que corresponden las vacaciones.

Ejemplo: Mercedes tiene un contrato temporal que acaba el 31 de diciembre de 2022. Ha estado de baja desde el 10 de octubre y sigue de baja el día que se acaba el contrato. A Mercedes le quedaba una semana de vacaciones, que la empresa tendrá que pagarle en el finiquito.

Ejemplo: Laura está de baja desde el 15 de septiembre de 2021 y el 30 de junio de 2022 es despedida mientras sigue de baja. Del año 2021 a Laura le quedaban 10 días de vacaciones. Y además como no ha podido cogerse vacaciones en el año 2022, le correspondían 15 días. Por lo que la empresa, en el finiquito tendrá que pagarle 25 días de vacaciones no disfrutadas, 10 del año 2021 y 15 del año 2022.

5) Después de una baja me han reconocido una Incapacidad Permanente, ¿y las vacaciones que me debe la empresa?

En algunas ocasiones, el trabajador que está de baja no se recupera o no se recupera totalmente y queda incapacitado para trabajar, reconociéndosele [una Incapacidad Permanente](#). **En el caso de que ese reconocimiento implique que el trabajador deja de prestar servicios para su empresa, entonces la empresa tiene que**

finiquitarle, pagándole todas las vacaciones que tuviese pendientes y que no hubiese podido disfrutar por la baja.

Ejemplo: Tomás es limpiador y sufre graves problemas de espalda y en las manos y es dado de baja en marzo de 2018. Está de baja laboral 365 días y pasa al tribunal médico, que le reconoce una Incapacidad Permanente Absoluta. La empresa para la que trabaja le finiquita teniendo que pagarle todas vacaciones de 2021, ya que no se había cogido ningún día, y las vacaciones del año 2022 que no ha podido cogerse. Las vacaciones del 2022 las puede cobrar al no haber pasado 18 meses desde que se acabó el año en el que debía de haberlas disfrutado.

6) Tengo un contrato temporal de seis meses y he estado tres de baja laboral. ¿En el finiquito me tienen que pagar todas las vacaciones de los seis meses?

Los trabajadores tienen derecho, como mínimo, a 30 días de vacaciones por trabajar el año completo. En el caso de trabajar menos, se tiene derecho a la parte proporcional, normalmente 2,5 días por cada mes trabajado, por lo que, en un contrato de 6 meses, se tiene derecho a 15 días de vacaciones. Si se está parte de esos 6 meses de baja y no se han podido disfrutar las vacaciones, la empresa tendrá que pagarlas en el finiquito.

Ejemplo: Enrique tiene un contrato de 6 meses desde el 1 de marzo hasta el 31 de agosto. Enrique tiene un esguince en la rodilla y está de baja 3 meses desde el 29 de junio al 29 de agosto. Al reincorporarse el 30 de agosto no le da tiempo a disfrutar de las vacaciones, y el 31 de agosto, al acabarse el contrato, tiene derecho a que la empresa le pague las vacaciones de los 6 meses del contrato.

En el caso de que la baja hubiese durado más que el contrato, y el 31 de agosto Enrique siguiese de baja, tendría derecho igualmente a que le pagaran las vacaciones en el finiquito.

7) Qué sucede si estando de vacaciones me pongo malo o tengo un accidente y estoy de baja? ¿Puedo recuperar luego esos días que no he disfrutado de vacaciones, o los pierdo?

¿Qué sucede si la baja se produce cuando ya se está de vacaciones? **El trabajador no pierde el derecho a esos días de vacaciones que no ha podido disfrutar por haber estado de baja laboral. Y tendrá derecho a recuperar esos días, siempre y cuando haya sido dado de baja médica, no es válido simplemente con que le trabajador se encuentre enfermo.**

Ejemplo: Mayte tiene vacaciones del 1 al 30 de agosto de vacaciones. Pero el 10 de agosto tiene un accidente de tráfico y está de baja 10 días. Por lo que Mayte ha perdido 10 días de vacaciones. Una vez recibida el alta Mayte tiene derecho a esos 10 días de vacaciones que ha perdido por estar de baja. Por lo que tendrá que pedir a la empresa que le apruebe esas vacaciones que tiene pendientes.


Ejemplo: Carlos tiene igualmente vacaciones de 1 al 30 de agosto de 2021. Pero el 10 de agosto tiene también un accidente de tráfico, pero está de baja hasta el 27 enero de 2022. Por este accidente Carlos no ha podido disfrutar de 20 días de vacaciones. Al recibir el alta Carlos tiene derecho a 20 días de vacaciones del año 2020 que no ha podido disfrutar. Tiene derecho a recuperar esas vacaciones por no haber pasado más de 18 meses desde que acabó el año 2020 en el que tenía que haber disfrutado las vacaciones.

8) Otras situaciones parecidas: maternidad y riesgo en el embarazo

En el caso de estar en [situación de maternidad](#) o por [riesgo en el embarazo](#), [lactancia natural acumulada](#), o paternidad y no haber podido disfrutar de las vacaciones por esta situación, se tendrá derecho a las vacaciones al acabar esa circunstancia.

La situación es igual que para las bajas médicas, por lo que se pueden disfrutar las vacaciones al acabar la maternidad, paternidad, riesgo en el embarazo o lactancia natural acumulada. Pero en estos casos no existe el límite temporal de 18 meses, por lo que da igual cuanto tiempo haya pasado desde que acabó el año al que corresponden las vacaciones.

9) Qué hacer si la empresa no me reconoce mi derecho a las vacaciones que no he podido disfrutar por estar de baja médica



Si el trabajador no ha podido disfrutar de sus vacaciones por haber estado de baja y la empresa no se las reconoce, tendrá que demandar a la empresa para que se le reconozca el derecho. El primero paso que tiene que dar el trabajador es solicitar las vacaciones, indicando que se corresponden a las que no ha podido disfrutar por haber estado de baja. En el caso de que la empresa deniegue esas vacaciones el trabajador tendrá que demandar a la empresa.

Es un procedimiento urgente y que no admite recurso, para evitar que se alargue y al final el trabajador no pueda disfrutar de las vacaciones cuando quería.

10. Derecho a vacaciones durante un ERTE

Mientras el trabajador se encuentra cobrando la [prestación extraordinaria por ERTE](#), no se genera derecho a vacaciones, pues el contrato laboral con su empresa se encuentra suspendido. Eso significa que los días o meses en que haya permanecido en ERTE no se cuentan para generar días de vacaciones, por lo que habrá que descontar la parte proporcional a la hora de calcular las vacaciones anuales. Por ejemplo, si en situación normal un trabajador tiene 30 días de vacaciones y este año ha estado seis meses en ERTE, su derecho a vacaciones quedará reducido a la mitad, es decir, a 15 días.

Por otro lado, mientras el trabajador cobra la prestación del SEPE no puede disfrutar las vacaciones a que tenga derecho. Tendrá que ser cuando se reincorpore a la empresa cuándo volverá a poder disfrutar de ese derecho, según esté establecido en el contrato o convenio colectivo aplicable.

11) Referencias legales

[Artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores](#)

Art. 38. 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 en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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, 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 en el párrafo anterior 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.