

DESPIDO EN VACACIONES O EN LICENCIA MÉDICA: NO ES LO MISMO

795

27 octubre de 2026

Tenemos dos situaciones. Un empleado cometió una falta grave y, antes de que pudiéramos despedirlo, salió de vacaciones. Otro está de licencia médica desde hace semanas, y queremos prescindir de él. ¿Podemos despedirlos o desahuciarlos ahora? ¿Qué riesgo corremos?

Suelen confundirse, pero la ley las trata de forma distinta.

Durante las vacaciones, el empleador no puede iniciar contra el trabajador ninguna de las acciones previstas en el Código de Trabajo (Art. 190), y el desahucio está expresamente prohibido (Art. 75.3). Ni despido ni desahucio: el desahucio no surte efecto y el contrato sigue vigente; el despido no es nulo, pero sí injustificado. Al terminar las vacaciones, el empleador recobra ambos derechos.

La buena noticia: el plazo de 15 días para despedir (Art. 90) no corre durante las vacaciones. Se suspende y se reanuda al regreso del trabajador (Cámaras Reunidas SCJ, 9 dic. 2009, B.J. 1189, pág. 3). Pero es el empleador quien debe invocarlo y probarlo. Conserve, pues, la solicitud de vacaciones firmada, con las fechas de salida y retorno.

La licencia médica, en cambio, suspende el contrato (Art. 51.6). Mientras dure, el desahucio está prohibido (Art. 75.2) y no surte efecto. Pero el despido sí está permitido: según la Suprema Corte, la licencia médica no impide despedir si se comprueba una falta grave del trabajador (3ª SCJ, 3 mar. 1999, B.J. 1060, pág. 663; y 29 oct. 2021, B.J. 1331, pág. 5886). La licencia protege la salud, no las faltas.

En resumen:

- Vacaciones: ni despido ni desahucio.
- Licencia médica: no hay desahucio, pero sí despido por falta grave.

En su caso: al primero, despídalo al reincorporarse, dentro de los días que le queden del plazo. Al segundo, si no hay falta, espere el fin de la licencia para desahuciarlo y pagarle sus prestaciones.