

Les vacances i el dret a conciliació

Les vacances són essencials per al benestar personal i professional, permetent el descans i la recuperació. El dret a la conciliació assegura que els treballadors puguin equilibrar la seva vida laboral i familiar, millorant la qualitat de vida i la productivitat.

En un món on l'estrès laboral i les llargues jornades de treball sovint posen en perill la qualitat de vida, assegurar que els treballadors tinguin accés a un temps de descans adequat i a la possibilitat de conciliar la seva vida laboral i personal és essencial. Aquest equilibri no només beneficia els empleats, sinó que també millora la productivitat i la competitivitat de les empreses, creant un entorn de treball més positiu i motivador.

A més, el dret a la conciliació té un impacte significatiu en la igualtat de gènere, ja que facilita que tant homes com dones puguin compartir equitativament les responsabilitats domèstiques i de cura, reduint la càrrega desigual que sovint recau sobre les dones. Així, les polítiques que promouen les vacances i la conciliació són claus per avançar cap a una societat més justa i equitativa, on el benestar dels treballadors sigui una prioritat indiscutible.

Amb el tancament del període escolar moltes famílies es troben davant un autèntic mal de cap a l'hora de conciliar durant les vacances d'estiu. Davant aquesta difícil tessitura podem optar per diverses solucions que estan contemplades en l'Estatut dels Treballadors:

Adaptació de la durada i distribució de la jornada

Les persones treballadores amb fills i filles menors de fins a 12 anys tenen dret a sol·licitar les adaptacions de la durada i distribució de la jornada ([Art. 34.8 del ET](#)). Per a sol·licitar aquestes adaptacions no és necessari reduir la jornada de treball, per exemple, es pot demanar el canvi del torn de demà a la tarda sense necessitat de fer menys hores.

Cal negociar-ho amb l'empresa i, a vegades, s'aconsegueix que t'assignin la modalitat del treball a distància, sempre que el teu lloc laboral el faciliti, això et permetrà una millor conciliació de la teva vida laboral amb la familiar. Tens dret a sol·licitar el retorn a la teva jornada original o modalitat contractual anterior una vegada conclòs el període acordat amb la teva empresa o quan el canvi de les circumstàncies així ho justifiqui, encara que no hagués transcorregut la durada pactada.

Reduccions de jornada per guarda legal o per cura d'un menor

Les persones treballadores que tingui a la seva cura directa un menor de 12 anys o persones amb discapacitat té dret a una reducció de la jornada diària entre 1/8, com a mínim, i un 1/2, com a màxim, dins de la seva jornada ordinària, amb reducció proporcional del salari segons [l'article 37.6 de l'Estatut dels Treballadors](#).

Els convenis col·lectius podran establir criteris per a la concreció horària d'aquesta reducció de jornada.

Excedències per cura de fills/as o familiars

Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència no superior a 3 anys de durada per a atendre a cura de cada fill/a, segons regula [l'article 46.3 de l'Estatut de Treballadors](#).

Aquesta excedència es podrà gaudir de forma fraccionada i durant el primer any la persona treballadora tindrà dret a la reserva del lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva serà per a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Permís parental de 8 setmanes

Amb l'entrada en vigor del [Reial decret llei 5/2023](#) són moltes els dubtes que ens assalten en referència al permís parental de 8 setmanes que poden gaudir els progenitors de nens/es menors de 8 anys; també podran gaudir d'aquest aquells que acullin a un menor de 8 anys per un termini mínim d'un any ([Art. 48 bis ET](#)). Aquest permís podrà gaudir-se fins que el menor compleixi 8 anys de manera contínua o discontinua, a temps complet o parcial.

En conclusió, fomentar les vacances i el dret a la conciliació és crucial per crear una societat més saludable i productiva. Les empreses que prioritzen aquestes pràctiques veuen una millora significativa en la satisfacció i retenció dels seus empleats, així com un augment en la seva productivitat global. Això no només beneficia als treballadors, sinó que també reforça la reputació de l'empresa com un lloc atractiu per treballar, atraient així talents qualificats i compromesos.

Per altra banda, a la **USOC** pensem que les polítiques de conciliació adequades contribueixen a una millor qualitat de vida per a les famílies, permetent que els treballadors puguin dedicar més temps a les seves relacions personals i activitats d'oci. Per nosaltres és essencial aquesta harmonia entre treball i vida personal per al benestar emocional i mental, reduint l'estrès i millorant la salut general dels individus.

Les empreses que implementen aquestes pràctiques no només compleixen amb les obligacions legals, sinó que també demostren un compromís genuí amb el benestar dels seus empleats. Això crea un entorn laboral positiu i col·laboratiu, on els treballadors se senten valorats i motivats a donar el millor de si mateixos.

En definitiva, des de la **USOC** defensem que invertir en vacances i conciliació no és només una qüestió de complir amb les normatives, sinó una estratègia intel·ligent per construir un futur sostenible i pròsper tant per als treballadors com per a les empreses. Aquest enfocament contribueix a una societat més equilibrada, on el treball i la vida personal poden coexistir en harmonia, beneficiant a tothom.

#JoSocUSOC

