

Les vacances i el dret a descansar

El dret a les vacances és un aspecte fonamental en l'àmbit laboral, ja que permet a les treballadores i treballadors gaudir d'un temps de descans i recuperació necessari per mantenir un equilibri entre la vida professional i personal.

Quants dies de vacances em corresponen? Què passa si estic de baixa mèdica? Són els mateixos si treballo a jornada parcial? Molts aspectes rellevants relacionats amb el gaudi de les vacances es troben regulats a través del conveni col·lectiu que ens sigui d'aplicació i que, per tant, convé consultar i conèixer. Tot i això, malgrat que cal reiterar la importància del conveni com a font normativa, existeix un conjunt de regulacions bàsiques d'obligat compliment que afecten la totalitat de treballadors i treballadores i sobre els quals a la USOC us volem aclarir alguns dels principals dubtes que de forma habitual es plantegen.

El dret a les vacances

El dret a les vacances és un dret reconegut per la Constitució (article 40.2) i regulat també a l'article 38 de l'Estatut dels Treballadors.

Per norma general, totes les persones treballadores tenim dret, segons estableix l'Estatut dels Treballadors, a 30 dies naturals de descans retribuïts per any de treball o 22 dies laborables si ho contempla el conveni pertinent. Tot i que s'aprecia que són menys dies, aquest còmput, en qualsevol cas, no altera les vacances que corresponen als treballadors, ja que l'única diferència és la inclusió o no de diumenges i festius en el càlcul.

Tot i això, cada conveni col·lectiu determinarà, entre altres possibles qüestions, el nombre de dies i l'empresa en cap cas pot sancionar eliminant o reduint els dies de vacances que corresponen.

Als treballadors a temps parcial els corresponen els mateixos dies de vacances?

Sí. El càlcul dels dies de descans que corresponen és exactament el mateix. La diferència es determina en l'àmbit de la partida salarial -proporcionalment reduïda- però no en la durada de les vacances.

Quan puc gaudir de les vacances?

Les vacances s'han de fixar per acord entre la persona treballadora i l'empresa, i no es poden imposar unilateralment per cap de les dues parts. S'han d'acordar amb almenys 2 mesos d'antelació i és convenient tenir l'aprovació per escrit.

Les vacances s'han de gaudir dins de l'any natural en què es generen, llevat que el conveni col·lectiu indiqui el contrari o si hi ha una causa justificada que ho impedeixi (com ara una baixa per malaltia).

Què passa si l'empresa m'imposa els dies de vacances?

L'empresa no et pot obligar a agafar les vacances en un moment determinat. En cas de desacord amb l'empresa, pots impugnar les vacances davant de la jurisdicció social. Aquesta determinarà la data corresponent per gaudir de les vacances i la seva decisió serà irrevocable.

Vacances i baixes mèdiques

En cas que les vacances coincideixin amb una baixa per incapacitat temporal, se suspendran fins que finalitzi la baixa.

Si la baixa és per embaràs, part, lactància, maternitat o paternitat, la persona treballadora té dret a gaudir de les vacances un cop finalitzi la baixa, fins i tot si l'any natural ha acabat. Si la baixa és per altres motius, la persona ha d'agafar les vacances un cop estigui donada d'alta, sempre que no hagin passat 18 mesos des de l'acabament de l'any al qual corresponen les vacances.

Si la persona agafa la baixa durant les vacances, pot tornar a sol·licitar-les un cop li donin l'alta mèdica, dins d'un termini de 18 mesos i amb l'acord de l'empresa.

Em poden pagar els dies de vacances en comptes de gaudir-los?

No. Les vacances sempre són retribuïdes i no es poden substituir per una compensació econòmica.

Només es compensaran i no es gaudiran quan el contracte de treball finalitzi abans de la data fixada pel període de vacances. En aquest cas es genera el dret a una compensació econòmica proporcional a la durada de la prestació de serveis en l'any de referència.

La desconexió digital durant les vacances

Durant les vacances, les persones treballadores no han de renunciar al seu temps de descans. Ignorar les ordres fora de l'horari laboral és un dret reconegut a la Llei orgànica 3/2018.

Les excepcions, és a dir, les possibles circumstàncies d'urgència o força major que poden justificar la interrupció de les vacances hauran d'estar detallades en la política interna que ha d'elaborar obligatòriament l'empresa, prèvia audiència de la representació legal de les persones treballadores.

A la USOC creiem fermament en la necessitat de desconnectar durant els períodes vacacionals i d'altra banda, demanem a les persones treballadores que exerceixin, exigeixin i defensin aquest dret laboral reconegut. Si allò que es plasma en un paper no es materialitza i s'actua en conseqüència, de poc o res serveix. Recordem també que els delegats i delegades de prevenció estan perquè puguem traslladar-los qualsevol incompliment que observem en matèria de seguretat i salut laboral.