

## ES POT REDUIR LA DURADA DE LES VACANCES D'UN TREBALLADOR PER HAVER FALTAT ALGUNS DIES A LA FEINA?

*Podrà fer-ho si ha estat d'excedència, si ha tingut el contracte suspès per mutu acord, ERO o causes disciplinàries, o si ha incorregut en faltes no justificades...*

Benvolgut/da client/a:

Com ja sap, els dies de vacances dels treballadors es reporten de forma proporcional al temps treballat. Per tant, si un empleat no treballa tot l'any, no podrà gaudir dels 30 dies de vacances que fixa l'Estatut dels Treballadors (o els dies que marqui el seu conveni col·lectiu).

Doncs bé, si un dels seus treballadors ha tingut diverses absències durant l'any i vol reduir les seves vacances de forma proporcional a la durada d'aquestes absències, ha de saber que **podrà reduir la durada de les seves vacances en els següents casos:**

- Si ha estat durant una part de l'any en excedència (sigui voluntària, per cura de fills, etc.).
- Si el seu contracte ha estat suspès per mutu acord entre ambdues parts.
- Si s'ha vist afectat per un ERO temporal de suspensió dels contractes.
- Si durant l'any ha incorregut en absències no justificades.
- Si ha tingut el contracte suspès de sou i de feina per raons disciplinàries.
- Si s'acomiada a un treballador a qui s'acaba readmetent, durant el període d'inactivitat no es reporten vacances a favor de l'empleat.

No obstant això, **hi ha absències del treballador que no permeten reduir la durada** de les seves vacances. Això succeeix en els següents casos:

- Si ha estat de baixa (sigui per contingències comunes o professionals) o en situacions de maternitat o de paternitat.
- Si ha gaudit de permisos retribuïts.
- Si s'ha vist afectat per un ERO temporal de reducció de jornada. En aquest cas no es poden reduir les vacances, ja que l'empleat haurà treballat cada dia.
- Si l'afectat no va poder prestar serveis per causa imputable a l'empresari. Per exemple, si una empresa no va poder treballar un dia per problemes informàtics.
- Tampoc podrà minorar les seves vacances si va estar una part de l'any a temps complet i una altra a temps parcial. En aquest cas es veurà afectat el seu salari durant el mes de vacances, però no la seva durada.

### **I en cas d'atur o desocupació?**

Quan un treballador és acomiadat, i no ha gaudit de totes les vacances, l'empresa procedirà a pagar-los les vacances no gaudides, i a cotitzar per aquests dies. Pel que en finalitzar el contracte, si tenen dies de vacances no gaudides, es continuarà d'alta i cotitzant aquests dies.

Per aquest fet, el termini de 15 dies per demanar la prestació o el subsidi per desocupació comença a comptar al moment en el qual s'esgotin aquestes vacances no gaudides.

Una vegada que s'està aturat, inscrit com a demandant d'ocupació i rebent la prestació o el subsidi, no es té un dret com els treballadors a les vacances pagades.

### **Poden caducar?**

Sí. En el cas que algun dels treballadors *no gaudeixi de totes les vacances* per altres motius (per exemple, perquè li quedaven un parell de dies i va pensar que els podria traspasar a l'any següent), ara no podrà exigir el seu gaudi.

En general, les vacances s'han de gaudir dins de l'any natural en el qual es reporten, per la qual cosa el dret al seu gaudi **caduca a 31 de desembre de cada any**. Per tant, tret que pactin el contrari, el treballador haurà perdut el dret a gaudir els dies pendents, i l'empresari tampoc haurà de compensar-li econòmicament per aquests dies no gaudits.

Es poden posar en contacte amb aquest despatx professional per qualsevol dubte o aclariment que puguin tenir sobre aquest tema.

Una salutació cordial,

**MET ASSOCIATS**