

TOT EL QUE NECESSITA SABER SOBRE LES VACANCES D'ESTIU DELS TREBALLADORS

Si el seu conveni no amplia la seva durada, els seus treballadors tenen 30 dies naturals de vacances. El període de gaudi s'ha de fixar de comú acord, i el treballador l'ha de conèixer almenys dos mesos abans de l'inici.

Benvolgut/da client/a:

Un dels drets més importants que tenen els treballadors són les vacances, i apareixen regulats en l'Estatut dels Treballadors. Per aquest motiu és molt important conèixer com es regulen les vacances i algunes aplicacions pràctiques: Com es poden sol·licitar les vacances? A quants dies de vacances té dret cada treballador? El treballador pot triar lliurement els dies de gaudi o és l'empresa qui ho ha de determinar? Quin tipus de remuneració rep el treballador durant el període en el qual es troba de vacances?

Com es fixen?

El procediment de sol·licitud de vacances depèn de l'empresa o organització i el més habitual és que aquest procediment aparegui recollit en el reglament de l'empresa. En defecte d'això, serà l'empresa la que informi, sigui d'ofici o per sol·licitud del treballador, el procediment que ha de seguir per a la sol·licitud de les seves vacances.

Per norma general, s'ha d'establir un mecanisme per comunicar la sol·licitud de vacances entre treballador i empresa així com els terminis de preavís. Per exemple, és comú en moltes empreses facilitar a l'inici de l'any el calendari laboral pel qual es regeix l'empresa amb els dies laborables i festius així com els períodes de vacances i torns disponibles perquè els treballadors puguin planificar i triar amb antelació les seves vacances.

El període o períodes del seu gaudi es fixaran de comú acord entre l'empresari i el treballador, de conformitat amb l'establert si escau en els convenis col·lectius sobre planificació anual de les vacances.

Atenció. Les vacances s'han de gaudir, tret que el conveni col·lectiu digui el contrari, dins de l'any en el qual es generin, i es perden si no s'han gaudit.

Calendari de vacances: es fixarà en cada empresa. El treballador coneixerà les dates que li corresponguin 2 mesos abans, almenys, del començament del gaudi. Tret que el conveni col·lectiu estableixi un termini superior.

És convenient que s'atorguin les vacances per escrit, per evitar problemes i que l'empresa pugui procedir a un acomiadament disciplinari per abandó del lloc de treball i que no es tingui cap prova que s'està gaudint del període de vacances.

En cas de desacord entre les parts, s'ha d'acudir als tribunals competents que fixaran la data que per al gaudi correspongui i la seva decisió no se podrà recórrer.

Si ja han passat més de 20 dies hàbils des que se li va notificar el calendari de vacances, el treballador ja no té dret a modificar les dates de gaudi.

Si vostè no va notificar individualment els períodes de gaudi (no està obligat a fer-ho), el termini de 20 dies es computarà des que el calendari de vacances va ser publicat en el tauler d'anuncis del centre de treball en el qual el treballador presta els seus serveis.

Quant duren?

El període de vacances anuals retribuïdes, no substituïble per compensació econòmica, serà el pactat en conveni col·lectiu o contracte individual. En cap cas la durada serà inferior a trenta dies naturals. És a dir, 2,5 dies per mes treballat, inclosos els diumenges i festius. A més de poder gaudir-se des de l'1 de gener fins al 31 de desembre, hi ha la possibilitat de dividir-se en parts, sempre que una d'elles duri més de dues setmanes.

En general, i tret que el conveni col·lectiu d'aplicació estableixi el contrari, les normes relatives al gaudi de vacances, tal com les estableix l'Estatut dels Treballadors, seran les següents:

- Cada treballador, independentment de si presta els seus serveis a temps complet o parcial, té dret a 30 dies naturals de vacances, o el que és el mateix, a 2,5 dies naturals per mes treballat, inclosos diumenges i festius i que s'hauran de gaudir, per norma general, de l'1 de gener al 31 de desembre de cada any.

- Els treballadors que romanguin en l'empresa, com a mínim, l'any complet tindran dret a 30 dies naturals de vacances mentre que aquells que tinguin contracte temporal inferior a l'any gaudiran dels dies de vacances que li corresponen segons els dies treballats (per exemple, si el seu contracte és de 2 mesos tindran dret a 5 dies de vacances).

- El període de vacances no es pot iniciar en dia festiu o inhàbil i els dies no laborals no computaran com a temps de descans. A més, es poden gaudir en períodes diferents encara que un d'ells ha de ser de com a mínim de dues setmanes.

- Les vacances han de ser gaudides i no poden ser substituïdes de forma econòmica tret que el contracte hagi finalitzat i al treballador li restin dies de vacances en aquest cas aquests dies no gaudits seran compensats econòmicament.

- El període de gaudi és de l'1 de gener al 31 de desembre, per tant si el treballador no gaudeix de les seves vacances en aquest temps perdrà aquest dret, tret que l'empresa estableixi el contrari.

Cal destacar que això és el regulat per l'Estatut dels Treballadors però cada empresa ha de regular el sistema i condicions per a l'elecció de les vacances que pot coincidir o no amb l'establert en l'Estatut.

Es poden pagar les vacances en comptes de gaudir-les?

Com a regla general no. S'ha de saber que aquesta durada no pot ser substituïda de forma econòmica, ni es pot acumular. No succeeix el mateix en el cas d'extinció del contracte; ja que en aquesta situació, si l'empleat no ha pogut gaudir de les seves vacances, sí que té dret a una compensació econòmica equivalent al període que li correspondria.

En el cas de contractes per empreses de treball temporal (ETT) de durada inferior a un any, en finalitzar la relació laboral se solen pagar les vacances si no s'han gaudit.

I en el cas de contracte a temps parcial?

Es té dret a les mateixes vacances que els treballadors que fan la jornada completa. La diferència és que el treballador a temps parcial rebrà durant les vacances el salari corresponent a aquesta jornada parcial, inferior al salari del treballador a temps complet.

Vacances durant una incapacitat laboral o període de baixa mèdica

Quan la planificació anual de les vacances coincideixi amb una incapacitat laboral, per maternitat, embaràs o la suspensió del contracte per diverses causes, es té dret a gaudir les vacances en un període diferent, encara que hagi acabat l'any natural.

No obstant això, en el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades anteriorment que impossibiliti al treballador gaudir-les, totalment o parcial, durant l'any natural al fet que corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat (alta) i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Les hores de treball efectiu seran les de la jornada anual teòrica (segons conveni) menys les hores equivalents a les *vacances* arrossegada.

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. Per tant si en finalitzar el contracte, es 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 a l'atur, 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 seves 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.

Com es remuneren les vacances?

La normativa laboral estipula que les vacances anuals han de ser pagades i la seva durada coincideix amb el salari habitual del treballador, sempre que treballi a temps complet.

Les vacances han de ser pagades igual que la resta de mesos, excepte si hi ha conceptes inherents a ocupar el lloc de treball. Per exemple, *el plus de transport*, que es paga per compensar les despeses que el treballador té per anar a la feina, però si un mes no va a treballar per estar de vacances, no se li pagarà aquest plus.

En aquells *contractes de durada determinada*, tant la quantia com la durada seran proporcionals al període treballat. No succeeix igual *amb els de temps parcial*, com ja hem esmentat abans. En aquest tipus de contracte, tindrà dret igual que la resta d'un mínim de 30 dies naturals, però la quantia ha de ser proporcional a les hores treballades.

Si el sou dels seus empleats està format d'una part fixa i una de variable, haurà d'incloure en la nòmina de les vacances una mitjana dels conceptes variables que els hagi estat abonant.

Si ha faltat dies. Les vacances es reporten de forma proporcional al temps treballat, per la qual cosa es poden reduir en cas d'absències. No obstant això, no totes les absències li permeten la seva reducció. Per exemple: pot reduir les vacances en cas d'absències no justificades, o si l'afectat ha estat en excedència o bé ha tingut el contracte suspès de sou i de feina per raons disciplinàries, però no pot fer-ho en cas de baixa o en situació de maternitat o paternitat, ni tampoc per gaudir de permisos retribuïts.

Si la seva jornada va canviar. Si un treballador ha tingut diferents coeficients de jornada durant l'any (per exemple, mig any a jornada completa i mig a temps parcial), no pot reduir la durada de les seves vacances. Però sí que pot ajustar-li el salari del mes de vacances al percentatge de jornada reportat durant tot l'any.

FOGASA

En cas d'insolvència de l'empresa, en ser un concepte salarial, el FOGASA paga les vacances que s'haurien d'haver pagat i que es deuen, però sempre amb els límits que aquest organisme té.

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