

# **Descansos, vacacións anuais, festivos e permisos**

---

---





# Descansos, vacacións anuais, festivos e permisos

## Normativa

Artigos 37 e 38 do Estatuto dos Traballadores e Traballadoras (ET)

## DESCANSOS

---

Denomínase período de descanso aquel en que o traballador ou traballadora estea libre da actividade laboral, e non está a disposición da empresa. Agás mellora de convenio, **os descansos mínimos por lei son os seguintes:**

- 1.1. Descanso semanal.
- 1.2. Descanso entre xornadas.
- 1.3. Descanso na xornada continuada.
- 1.4. Descanso anual, as vacacións.

### 1.1 Descanso semanal

---

As traballadoras e os traballadores teñen dereito a un descanso semanal, acumulábel, de **día e medio ininterrompido**, como mínimo, que, como regra xeral, debe comprender a tarde do sábado ou, se é o caso, a mañá do luns e o día completo do domingo. Este descanso pode ser acumulábel por períodos de até 14 días. As persoas **menores de 18 anos** gozarán de **dous días de descanso ininterrompidos**. O descanso semanal debe ser retribuído de acordo co salario correspondente á xornada legal de cada actividade, razón pola que se debe ter en conta que se inclúa a retribución do descanso, ao determinar os salarios. Cada día de traballo agrega ao salario do día a parte proporcional do descanso semanal. A folga legal repercute proporcionalmente no descanso semanal que correspondería ao tempo de traballo en que o traballador ou traballadora estivo en folga.

O Goberno, a proposta do Ministerio de Traballo e Seguridade Social e previa consulta ás organizacións sindicais e empresariais máis representativas, poderá establecer ampliacións ou limitacións na ordenación e duración da xornada de traballo e dos descansos, para aqueles sectores e traballos que, polas súas peculiaridades, así o requiran.

### 1.2 Descanso entre xornadas

---

Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte deben mediar, como mínimo, **12 horas**, non podendo pactarse entre empresa e traballadoras e traballadores outra distribución que vulnere estes mínimos. Para as xornadas especiais poden establecerse diferentes tipos de descanso.

### 1.3 Descanso na xornada continuada

---

Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda de 6 horas, debe establecerse un período de descanso a duración do cal non sexa inferior a **15 minutos**. Este descanso considerárase de traballo efectivo, para efectos retributivos, **cando se estableza en convenio ou contrato de traballo**. Para as persoas menores de 18 anos a duración mínima do descanso deberá ser de 30 minutos.

#### 1.4 Descanso anual: as vacacións

O dereito a vacacións periódicas retribuídas está recoñecido no ET (art. 38) para todos os traballadores e traballadoras por conta allea; por medio da negociación colectiva poderá ampliarse e mellorarse este dereito. O dereito ás vacacións é irrenunciábel, indispoñíbel e non é substituíbel por compensación económica; a empresa está obrigada a conceder vacacións. Prohíbese o desconto dos permisos concedidos durante o ano, pero si pode excluír do período vacacional aquel que coincida co de maior actividade produtiva estacional da empresa.

No caso de extinción do contrato sen ter gozado do período vacacional correspondente, este deberá ser aboado economicamente.

A duración das vacacións anuais retribuídas non pode, en ningún caso, ser inferior a trinta días naturais, agás mellora de convenio colectivo que amplíe o número de días. Cando existen períodos de traballo inferiores ao ano en función de contratos a tempo determinado, as vacacións gozaranse en proporción ao tempo traballado.

Os acordos acadados entre a empresa e os traballadores e traballadoras, ou a súa representación legal, deben ser obxecto de publicación, mediante o **calendario de vacacións**, para coñecemento do persoal, polo menos **dous meses antes da data das vacacións**.

No caso de desacordo, serán os Xulgados do Social os encargados de fixaren a data de aproveitamento; esta decisión será non recorríbel. O procedemento será sumario e preferente.

Deben incluírse os domingos e festivos dentro do período de vacacións en días naturais, pero **se o primeiro día coincide en domingo, este non debe computarse** porque tal día é de descanso xa gañado pola actividade desenvolvida durante a semana precedente, co que se superpón o descanso semanal ao vacacional nun mesmo día.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincida cunha situación de **IT (incapacidade temporal) ou permisos (regulados nos apartados, 4, 5 e 7 do art. 48 ET)** independentemente da causa, terá dereito a gozar das vacacións en data distinta a da IT ou a do aproveitamento do permiso que por aplicación corresponda, ao finalizar o período da suspensión, aínda que rematase o ano natural a que corresponda.

No suposto de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior que imposibilite o traballador ou traballadora gozar delas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, poderán gozarse unha vez que remate a IT e sempre que non pasasen máis de dezaioito meses a partir do final do ano en que se orixina o dereito.

#### **Notas**

- As vacacións deben ser pactadas entre o traballador ou traballadora e a empresa, tendo en conta as preferencias do persoal e as necesidades organizativas da empresa. Non obstante, se non hai acordo entre as partes, será a empresa a que fixe unilateralmente as datas das vacacións, respectando sempre os dous meses de antelación mínima para notificalas ao persoal. Se o persoal non está de acordo coas datas sinaladas pode acudir á vía xudicial mediante un procedemento específico.
- As vacacións poden acumularse ao descanso semanal cando así se pacte entre o traballador ou traballadora e a empresa.
- As vacacións non poden compensarse economicamente nin renunciarse voluntariamente polo persoal. A única excepción é cando se produce a extinción do contrato de traballo e non se teñen gozado as vacacións correspondentes. Nese caso, a empresa deberá pagar ao traballador ou traballadora unha indemnización equivalente á retribución que lle correspondería por eses días de descanso.
- As vacacións non se perden polo feito de estar en situación de IT, permiso ou excedencia. Se estas situacións coinciden co período vacacional fixado no calendario da empresa, o traballador ou traballadora terá dereito a gozar das súas vacacións noutro momento, dentro do mesmo ano natural ou do seguinte, segundo o tipo de continxencia que orixine a suspensión do contrato. Ademais, se o traballador ou traballadora causa baixa por IT durante as súas vacacións, poderá interromper o seu descanso e recuperar os días que lle queden pendentes unha vez que reciba a alta médica.

## FESTIVOS

---

As festas laborais, oficiais ou institucionais, que **teñen carácter retribuído e non recuperábel, non poden exceder de catorce ao ano, das cales dúas son locais**. Cando excepcionalmente, por razóns técnicas ou organizativas, non poida gozarse do día de festa correspondente, a empresa deberá alternativamente: permitir un descanso compensatorio ou pagar, ademais dos salarios correspondentes á semana, o importe das horas traballadas en festivo incrementadas nun 75%.

A Xunta de Galiza, dentro do límite dos 14 festivos anuais, pode sinalar as festas propias da nosa nación, así como trasladar a luns as festas que considere oportunas. Tamén dentro das festas anuais os concellos sinalan dous días inhábiles para o traballo, retribuídos e non recuperábeis.

## PERMISOS

---

O 28 de xuño de 2023 publicouse no BOE o Real Decreto-Lei 5/2023, polo que se adapta normativa europea que inclúe, entre outras, medidas de conciliación da vida familiar e profesional das familias e persoas coidadoras. Todos estes permisos foron incluídos no Estatuto dos Traballadores. Ademais, dispónse que será constitutivo de discriminación por razón de sexo o trato desfavorábel dispensado a mulleres ou homes polo exercicio dos seus dereitos de conciliación ou corresponsabilidade da vida familiar e laboral.

Alén dos novos permisos, aprobáronse variacións e modificacións respecto dalgúns que existían anteriormente. No seguinte cadro resumimos as modificacións e impactos. Non todos os permisos serán retribuídos, polo que te convidamos a ler o artigo completo para coñeceres ben os teus dereitos e obrigas:

### Permiso parental de oito semanas

Introdúcese un novo artigo 48 bis ET para crear un novo permiso parental de oito semanas que poderá gozarse de forma continua ou descontinua, a tempo completo ou parcial, até o momento en que o neno ou a nena faga os oito anos.

Con carácter xeral, este permiso non é retribuído, ao configurarse como unha causa de suspensión do contrato de traballo con reserva de posto (novo artigo 45.1.o) ET). A suspensión exonera das obrigas recíprocas de traballar e remunerar o traballo. Porén, existen dúbidas sobre o seu posíbel carácter retribuído para as persoas empregadas públicas (novo artigo 49.g) EBEP). Aínda que a norma non di expresamente que o sexa, os outros permisos regulados no mesmo artigo teñen ese carácter.

Para o seu exercicio, a persoa traballadora deberá comunicalo con dez días de antecedencia e poderá usalo, por exemplo, nos meses estivais ou durante os períodos de adaptación á escola en setembro.

Porén, a súa aplicación práctica presenta moitas interrogantes porque o desfrute do permiso está condicionado por conceptos xurídicos indeterminados como a "situación da empresa", as súas "necesidades organizativas" ou, en caso de que dúas ou máis persoas exerzan o dereito polo mesmo suxeito causante, a "seria alteración do correcto funcionamento na empresa". Neste caso, a empresa "poderá aprazar a concesión do permiso por un período razoábel, xustificándoo por escrito e despois de ofrecer unha alternativa de goce igual de flexíbel".

### Permisos retribuídos para se ausentar do traballo

Amplíase o ámbito dos familiares que dan dereito a ausentarse do traballo con dereito a remuneración, así como o tempo do goce de determinados permisos. Quedan desta maneira:

- **Quince días naturais** en caso de matrimonio e tamén do rexistro de parella de feito.
- **Cinco días hábiles** por accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe, parella de feito ou parentes até o segundo grao por consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, así como de calquera outra persoa distinta das anteriores, que conviva coa persoa traballadora no mesmo domicilio e que requira o coidado efectivo daquela.

- **Dous días hábiles** polo falecemento do cónxuxe ou parella de feito, ou parentes até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando por tal motivo a persoa traballadora necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo ampliarase en dous días hábiles.
- **As horas correspondentes a catro días ao ano** para se ausentar do traballo por causa de forza maior (acontecemento extraordinario e imprevisíbel que non é posíbel evitar), cando sexa necesario por motivos familiares urxentes relacionados con familiares ou persoas conviventes, en caso de enfermidade ou accidente que fagan indispensábel a súa presenza inmediata. Estas horas de ausencia deben ser retribuídas cando non excedan de catro días ao ano (consonte o regulado en convenio colectivo ou en acordo entre a empresa e a representación legal das persoas traballadoras). O motivo de ausencia debe ser acreditado.

### **Dereito á adaptación de xornada**

En canto ás adaptacións da duración e distribución da xornada de traballo por coidado de dependentes a cargo, amplíanse as persoas polas que se pode solicitar tales adaptacións coa finalidade de facer efectivo o dereito á conciliación da vida familiar e laboral:

- as persoas que teñan fillos ou fillas maiores de doce anos,
- cónxuxe ou parella de feito,
- familiares por consanguinidade até o segundo grao, así como doutras persoas dependentes que convivan no mesmo domicilio, e que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poidan valerse por si mesmos. Deben xustificarse as circunstancias nas que fundamenta a petición.

Por outro lado, **redúcese o período do proceso de negociación da adaptación de xornada**. A partir de agora será de 15 días, en vez de 30, e presúmese a súa concesión se non concorre oposición motivada expresa da empresa neste prazo.

A partir de agora, tamén, a empresa debe xustificar as razóns tanto da proposta alternativa de conciliación como da súa negativa.

Regúlanse tamén as **causas e momento nos que a persoa traballadora pode recuperar a súa xornada habitual** previa á adaptación e volver ao seu posto de traballo. Así pois, a persoa traballadora non soamente terá dereito a solicitar o reingreso, senón que directamente poderá regresar á situación anterior á adaptación, unha vez concluído o período acordado ou previsto, ou cando decaian as causas que motivaron a solicitude. Cando concorran un cambio de circunstancias que así o xustifiquen, a empresa só poderá denegar o regreso solicitado cando existan razóns obxectivas.

### **Dereito á redución de xornada por coidados**

Regúlase o dereito a reducir xornada para quen precise encargarse do coidado directo dun familiar até o segundo grao de consanguinidade do cónxuxe ou parella de feito, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, sempre que non existan familiares por consanguinidade directa até o segundo grao.

Amplíase o dereito á redución de xornada para o coidado de fillos, fillas ou persoas a cargo con discapacidade que sexan menores de 26 anos e que teñan cancro ou outra enfermidade grave, cando o grao de discapacidade supere o 65 %, sempre que esta condición se acredite antes de facer os 23 anos.

### **Familias monoparentais**

Regúlase que, en caso de haber unha única persoa proxenitora, esta poderá gozar das ampliacións de dúas semanas previstas para as familias con dúas persoas proxenitoras, nos supostos de suspensión do contrato con reserva de posto de traballo por discapacidade do fillo ou filla no nacemento, adopción, en situación de garda co fin de adopción ou de acollemento, así como en nacementos múltiples.

### **Plan alternativo para favorecer a corresponsabilidade**

Cando dúas persoas traballadoras traballen na mesma empresa e pretendan exercer o dereito simultáneo de redución de xornada por permiso de lactación, nacemento, adopción, garda co fin de adopción ou acollemento ou excedencia de duración non superior a dous anos, a empresa só poderá limitalo motivando por escrito as

razóns fundadas e obxectivas de funcionamento da empresa para argumentar a súa limitación e ofrecer un plan alternativo que asegure o goce de ambas as persoas traballadoras e que posibilite o exercicio dos dereitos de conciliación.

Engádesse tamén que, no exercicio deste dereito, se terá en conta o fomento da corresponsabilidade entre mulleres e homes, evitando desta maneira a perpetuación de roles e estereotipos de xénero. É unha incógnita se as empresas poden utilizar este principio para limitar solicitudes.

### **Protección de parellas de feito e dos seus familiares**

Os permisos por coidado directo de quen por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por si, por falecemento ou a redución de xornada, deben concederse tamén á parella de feito ou o familiar consanguíneo da parella de feito.

Ademais, a excedencia de duración non superior a dous anos por coidado de fillos ou familiares, concédese tamén polo coidado da parella de feito ou do seu familiar consanguíneo.

### **Cómputo dos permisos**

A sentenza **STS 13/02/2018 (rec. 266/2016)** do Tribunal Supremo entende que se o día en que se produce o feito que xustifica o permiso non é laborábel, o inicio do permiso por matrimonio, nacemento de filla ou fillo ou morte de familiar **comeza o primeiro día laborábel seguinte**. Os permisos concédense para o seu aproveitamento en días laborais, pois en días festivos non é preciso pedilos porque non se traballa, o que corrobora o art. 37.3 do ET ao dicir “a traballadora ou traballador poderá ausentarse do traballo, con dereito a retribución”.

Para o TS, o permiso dáse para se ausentar do traballo, e en día laborábel, pois “en día festivo non fai falta”.