
Descansos, vacacións anuais, feriados e permisos retribuídos



Descansos, vacacións anuais, feriados e permisos retribuídos

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 debe terse 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 considerarase de traballo efectivo, para efectos retributivos, **cando se establece 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.

FERIADOS

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 RETRIBUÍDOS

A traballadora ou traballador, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración, por algúns dos seguintes motivos e polo tempo seguinte:

- 15 días en caso de casamento.
- 2 días en caso de nacemento de filla ou fillo, morte, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Se por estes motivos o traballador ou traballadora precisa facer un desprazamento, o prazo será de 4 días.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- Polo tempo indispensábel para o cumprimento dun deber inescusábel de carácter público ou persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ao que esta dispoña en canto a duración da ausencia e á súa compensación económica. Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20% das horas laborábeis nun período de tres meses, poderá a empresa pasar o traballador ou traballadora afectada á situación de excedencia. No caso de que o traballador ou traballadora, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe desta do salario a que tivese dereito na empresa.
- Para realizar funcións sindicais ou de representación legal do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.
- Polo tempo indispensábel para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación o parto, nos casos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, para a asistencia a sesións de información e preparación, así como as avaliacións psicolóxicas e sociais previas que correspondan á declaración de idoneidade, sempre que teñan lugar dentro da xornada laboral.
- En caso de nacemento de bebés prematuros, ou que por calquera causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou pai terán dereito a ausentarse do traballo 1 hora diaria. Tamén poden reducir a xornada de traballo ata un máximo de 2 horas, coa diminución proporcional do salario.

Nota: A recente sentenza [STS 13/02/2018 \(R. 266/2016\)](#) 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 que lle siga**. Os permisos concédense para o seu aproveitamento en días laborais, pois en días feriados 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 feriado non fai falta».