

Vacaciones 2020 segunda fase

Normalmente la empresa nos tiene acostumbrados a que todos los años hay problemas con el tema de las vacaciones, ya es habitual su petición de que se soliciten “X” días de vacaciones en el primer semestre, y otras peticiones que se les ocurra.

Ya estamos cansados de la misma cantinela y de tener que decirles año tras año que el tema de las vacaciones en Atos Spain, está regulado por el apartado de “Vacaciones” del Acuerdo Marco, que lleva vigente desde el año 2005, es decir que ya han pasado años suficientes para que lo tengan aprendido, pero como parece ser que “no”, lo reproducimos a continuación.

“c) Vacaciones

1. El personal presente desde el 1 de enero de cada año, disfrutará dentro del mismo de 24 días laborables en concepto de vacaciones anuales retribuidas. Los sábados, domingos o festivos, no tendrán carácter de laborables a efectos de vacaciones. Estas vacaciones podrán ser fraccionadas a petición del empleado, previo acuerdo con la Empresa, en un máximo de 3 períodos (entendiendo como tal un plazo no inferior a 3 días). Dentro de los tres periodos deberán estar incluidos al menos veinte días.

2. El período o períodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el empleado, debiendo estar terminado el plan de vacaciones para el 31 de marzo del año en curso. La empresa deberá comunicar a los empleados dentro de la primera quincena del mes de abril la concesión o no de las vacaciones solicitadas por el empleado, y enviar la información a la Unidad de Personal.

3. Si por razones de fuerza mayor, la Empresa se viera obligada a aplazar las vacaciones acordadas, deberá afrontar los posibles gastos en que los empleados hayan incurrido, debiendo presentar éstos los justificantes correspondientes.

4. Las vacaciones anuales retribuidas constituyen un derecho del empleado no sustituible por compensación económica, debiendo ser disfrutadas durante el año calendario o hasta la primera quincena de enero del año siguiente.

5. A efectos de cómputo de jornada anual las vacaciones supondrán 172 horas.”

Como se puede ver en su punto 4 queda claramente especificado que las vacaciones anuales retribuidas deben ser disfrutadas durante el año calendario o hasta la primera quincena de enero del año siguiente.

Por tanto, no entendemos que ahora una vez que se han solicitado y ya están aprobadas las vacaciones, se esté llamando o enviando correos a los trabajadores solicitándoles que cambien las vacaciones que tienen solicitadas en la 1ª quincena de enero y menos podemos entender que haya de por medio amenazas.

Los trabajadores han cumplido con lo estipulado en el Acuerdo Marco, ha habido 15 días en los que los manager han podido comunicar las discrepancias con los

periodos de vacaciones solicitados a los trabajadores y no lo han hecho, imaginamos que no los habría en ese momento y por eso se han aprobado las vacaciones. ¿Qué es lo que ha sucedido para este cambio? Desde la Sección Sindical de UGT hemos enviado un correo a la Dirección exigiendo una explicación de cual es esta nueva “directiva” que hace que los trabajadores no puedan solicitar vacaciones en un periodo permitido por el Acuerdo Marco.

Nuevamente, os decimos que la petición de vuestro mánager la toméis como que os está pidiendo un favor, es decir, si os viene bien realizar el cambio hacerlo y si no os viene bien, estáis en vuestro derecho de mantenerlo. Si vuestro mánager persiste en su actitud de no permitir os disfrutar de las vacaciones solicitadas en la 1ª quincena de enero, entonces tenemos que acudir a lo dispuesto en el artículo 38.2, que dice lo siguiente:

*“2. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.
En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.”*

En el caso de que debido a la cabezonería de algunos mánager necesitéis acudir a la jurisdicción social, los abogados de UGT estarán encantados de ayudaros en esta demanda, enviarnos un correo a la Sección Sindical de UGT y os pondremos en contacto con ellos.

En el caso de que las formas en las que vuestro mánager se dirige a vosotros no os parezcan correctas, no dudéis en poneros en contacto con nosotros.