

O DESCANSO

I.- DESCANSO SEMANAL E FESTAS LABORAIS

1.- DESCANSO SEMANAL

2.- FESTAS LABORAIS

II.- PERMISOS RETRIBUÍDOS

III.- VACACIÓNS ANUAIS

I.- DESCANSO SEMANAL E FESTAS LABORAIS

1.- DESCANSO SEMANAL

Interrupción periódica da prestación do traballo durante un día e medio á semana.

Ten carácter retribuído.

Obedece tanto a razóns

- Psicofísicas do traballador
- Sociais: permitir o ocio e outras actividades humanas e familiares
- Económicas: necesidade de descanso para render mellor no traballo

Tradicionalmente: descanso dominical. Día de descanso por razóns de tradición cristiá.

Lei de 3 de marzo de 1904: primeira regulación legal.

Lei de descanso dominical, de 13 de xullo de 1940, en vigor até RD 2001/1983, sobre regulación da xornada de traballo, xornadas especiais e descansos, derogado case na súa totalidade polo [Real Decreto 1561/1995, de 21 de setembro, sobre xornadas especiais de traballo](#).

Superada a etapa confesional da Lei de 1940, o descanso é unha institución secular e laboral que se comprende o domingo é por tradición.

Art. 37.1 ETT: *Os traballadores terán dereito a un descanso mínimo semanal, acumulábel por períodos de até catorce días, de día e medio ininterrompido que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado ou, no seu caso, a mañá do luns e o día completo do domingo. A duración do descanso semanal dos menores de dezaioito anos será, como mínimo, de dous días ininterrompidos.*

Resultará de aplicación ao descanso semanal o disposto no apartado 7 do artigo 34 en canto a ampliacións e reducións, así como para a fixación de réximes de descanso alternativos para actividades concretas.

- É un descanso obrigatorio, de dereito necesario e irrenunciábel para o traballador.

- A mención do domingo é de preferencia. Pode acordarse, individual ou colectivamente, a fixación deste descanso de día e medio ininterrompido en calquera outro día da semana tamén de cadencia periódica.
- É retribuído de forma idéntica ao resto dos días da semana traballados. Nos casos de que a retribución se subordine ao rendemento do traballo —destaxos ou tarefas— o traballador percibirá no descanso semanal o salario correspondente á súa categoría profesional.
- *Cando, excepcionalmente e por razóns técnicas ou organizativas, non se puidese gozar o día de festa correspondente ou, no seu caso, de descanso semanal, a Empresa virá obrigada a abonar ao traballador, ademais dos salarios correspondentes á semana, o importe das horas traballadas no día festivo ou no período de descanso semanal, incrementadas nun 75 %, como mínimo, salvo descanso compensatorio. (Art. 47 do Regulamento 2001/1983, que deixa vixente o [Real Decreto 1561/1995, de 21 de setembro, sobre xornadas especiais de traballo](#)).*
- A ausencia non xustificada ao traballo non priva o traballador do descanso semanal, pero si da retribución a el correspondente. A dedución polo tempo non traballado comprende a parte proporcional do descanso. (STCT de 29-02-1988).
- O ETT admite a posibilidade de réximes especiais de descanso semanal para actividades concretas, por exemplo, no traballo a quendas.

2.- FESTAS LABORAIS

Interrupcións non periódicas da prestación do traballo. Teñen carácter retribuído e non recuperábeis.

Até a lei de Relacións Laborais de 1976 distinguíase entre festas recuperábeis e non recuperábeis.

Art. 37.2 ETT:

As festas laborais, que terán carácter retribuído e non recuperábel, non poderán exceder de catorce ao ano, das cales dúas serán locais. En calquera caso respectaranse como festas de ámbito nacional as da Natividade do Señor, Ano Novo, 1 de maio, como Festa do Traballo, e 12 de outubro, como Festa Nacional de España. Respectando as expresadas no parágrafo anterior, o Goberno poderá trasladar aos luns todas as festas de ámbito nacional que teñan lugar entre semana, sendo, en todo caso, obxecto de traslado ao luns inmediatamente posterior o descanso laboral correspondente ás festas que coincidan con domingo.

As Comunidades Autónomas, dentro do límite anual de catorce días festivos, poderán sinalar aquelas festas que por tradición lles sexan propias, substituíndo para iso as de

ámbito nacional que se determinen regulamentariamente e, en todo caso, as que se trasladen a luns. Así mesmo, poderán facer uso da facultade de traslado a luns prevista no parágrafo anterior.

Se algunha Comunidade Autónoma non puidese establecer unha das súas festas tradicionais por non coincidir con domingo un suficiente número de festas nacionais poderá, no ano que así ocorra, engadir unha festa máis, con carácter de recuperable, ao máximo de catorce.

Este artigo desenvólvese por extenso no art. 44 do Regulamento 2001/1983¹, que deixa vixente o [Real Decreto 1561/1995, de 21 de setembro, sobre xornadas especiais de traballo](#).

As festas laborais non poden exceder de 14 ao ano, das cales dúas serán locais.

Regulamento clasifica as festas en catro apartados:

- a. De carácter cívico:
 - o 12 de outubro, Día de España.
 - o 6 de decembro, día da Constitución española.
- b. De acordo co Estatuto dos Traballadores:
 - o 1 de xaneiro, Ano Novo.
 - o 1 de maio, Festa do Traballo.
 - o 25 de decembro, Nadal.
- c. En cumprimento del artigo III do Acordo coa Santa Sé de 3 de xaneiro de 1979:
 - o 15 de agosto, Asunción da Virxe.
 - o 1 de novembro, Todos os Santos.
 - o 8 de decembro, Inmaculada Concepción.
 - o Venres Santo.
- d. En cumprimento do artigo III do Acordo coa Santa Sé de 3 de xaneiro de 1979:
 - o Xoves Santo.
 - o 6 de xaneiro, Epifanía do Señor.
 - o 19 de marzo, San Xosé, ou o 25 de Xullo, Santiago Apóstolo.

O calendario para as festas laborais do ano 2009 publicouse no BOE por [RESOLUCIÓN de 5 de novembro de 2008, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se publica a relación de festas laborais para o ano 2009](#).

O goberno pode trasladar aos luns todas as demais festas de ámbito estatal que teñan lugar entre semana, sendo, en todo caso, obxecto de traslado ao luns posterior o descanso laboral correspondente ás festas que coincidan en domingo.

¹ Segundo a redacción dada polo Real Decreto 1346/1989, de 3 de novembro, polo que se modifica o artigo 45 do Real Decreto 2001/1983, de 28 de xullo, sobre regulación da xornada de traballo, xornadas especiais e descansos. Redacción que introduce como festivo o día 6 de decembro.

Idéntica facultade teñen as CCAA, que poden substituír as festas de ámbito estatal que se determinen regulamentariamente por aquelas outras que por tradición lles sexan propias.

Excepcionalmente, desde a reforma de 1994 do ETT, se as CCAA non poden establecer unha das súas festas tradicionais por non coincidir con domingo un número suficiente de festas estatais, poderá no ano que así ocorra, engadir unha festa máis con carácter de recuperábel, ao máximo de catorce.

Quedan así clasificadas tamén as festas por ámbito:

- Estatal
- Autonómico
- Local

Para homoxeneizar laboralmente en todo o territorio do Estado, as CCAA deben remitir anualmente a relación de festas tradicionais ao Ministerio de Traballo con anterioridade ao 30 de setembro anterior a fin de que se publique o calendario no BOE. A determinación das festas locais publicarase no BOP respectivo.

Art. 47 Regulamento: *Cando, excepcionalmente e por razóns técnicas ou organizativas, non se puidese gozar o día de festa correspondente ou, no seu caso, de descanso semanal, a Empresa virá obrigada a abonar ao traballador, ademais dos salarios correspondentes á semana, o importe das horas traballadas no día festivo ou no período de descanso semanal, incrementadas nun 75 %, como mínimo, salvo descanso compensatorio.*

- Se o día festivo coincide co período de vacacións, incapacidade laboral transitoria, etc., o traballador non ten dereito a descanso compensatorio posterior. (SSTCT de 12-06-1987 e 01-11-1987).
- Descanso semana: responde á necesidade de recuperación e de reposición de forzas. O descanso dos días festivos, pola contra, responde, non á necesidade de descansar, senón á celebración de determinadas festas de índole relixiosa ou laica. (STX de Madrid de 29-01-1991).

II.- PERMISOS RETRIBUÍDOS

Interrupcións non periódicas na prestación da actividade laboral baseadas en circunstancias non previstas con carácter normal e xeral.

Non son suspensión do contrato de traballo, só se interrompe a prestación do traballador manténdose o deber retributivo do empresario.

Art. 37.3-7 ETT:

3.- O traballador, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

Quince días naturais en caso de matrimonio.

Dous días polo nacemento de fillo e polo falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento ao efecto, o prazo será de **catro días**.

Un día por traslado do domicilio habitual.

Polo **tempo indispensable**, para o cumprimento dun deber inescusábel de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo.

Jurisprudencia sobre a interpretación de “tempo indispensable” e “carácter público e persoal”

- Debe interpretarse de modo restritivo
- Carácter público + carácter persoal
 - Cuxo incumprimento faga incorrer en responsabilidade ao traballador: comparecencia perante órganos xudiciais (STCT 16-10-1985).
 - Exclúe deberes que poden cumprirse por representante: comparecer na Inspección de Facenda (STCT 23-11-1984), cobrar o salario mediante talón (STCT 08-10-1986)
 - Desempeño de cargos públicos. Para supostos reiterados e/ou prolongados prevé o ETT:
 - Se as faltas suman máis dun 20% das horas laborais nun período de tres meses: facultade de pasar o traballador á situación de excedencia forzosa con reserva de posto de traballo e cómputo de antigüidade.
 - Se o traballador percibe polo desempeño do cargo ou polo cumprimento do deber unha indemnización, poder descontar o importe da mesma do salario a que tiver dereito².

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 laborables nun período de tres meses, poderá a empresa pasar ao traballador afectado á situación de excedencia regulada no apartado 1 do artigo corenta e seis desta Lei.

² Ambas situacións constitúen unha facultade do empresario que, como tales, pode exercitar ou non. É, por tanto, susceptible de regulación convencional *inter partes*. Se isto ocorre, ten que cumprirse o pacto. (STCT 19-11-1986).

No caso de que o traballador, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe da mesma do salario a que tivese dereito na empresa.

Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

Art. 68.c ETT recolle os créditos de horas mensuais sindicais dos membros do Comité de Empresa e Delegados de Persoal:

Empresas de até 100 traballadores	15 horas
De 101 a 250	20 horas
De 251 a 500	30 horas
De 500 a 750	35 horas
De 750 en adiante	40 horas

Polo **tempo indispensable** para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

4. As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo a que chegue co empresario respectando, no seu caso, o establecido naquela.

Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen.

Lactación: tanto natural como que se dispensa con produtos preparados. (STCT 21-11-1977)

Corresponde ao traballador/a a elección do momento da xornada por impórense razóns de índole fisiolóxicas. (STCT 23-11-1988).

4.bis Nos casos de nacementos de **fillos prematuros** ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo até un máximo de 2 horas, coa diminución proporcional do salario. Para o goce deste permiso estarase ao previsto no apartado 6 deste artigo.

5. Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de oito anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por se mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. No entanto, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

6. A concreción horaria e a determinación do período de goce do permiso de lactación e da redución de xornada, previstos nos apartados 4 e 5 deste artigo, corresponderá ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá preavisar ao empresario con quince días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de goce previstos nos apartados 4 e 5 deste artigo serán resoltas pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de Procedemento Laboral.

7. A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexíbel ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

Estes dereitos poderanse exercitar nos termos que para estes supostos concretos se establezan nos convenios colectivos ou nos acordos entre a empresa e os representantes dos traballadores, ou conforme ao acordo entre a empresa e a traballadora afectada. Na súa falta, a concreción destes dereitos corresponderá á traballadora, sendo de aplicación as regras establecidas no apartado anterior, incluídas as relativas á resolución de discrepancias.

Outras precisións xurisprudenciais:

- O tempo de permiso, cando se precisa, é de dereito necesario e non cabe reduci-lo na contratación colectiva, si cabe ampliá-lo.
- O empresario está obrigado a conceder o permiso cando concorra o suposto habilitante.
- O traballador está obrigado a comunicar previamente ao empresario a causa da ausencia, aínda que a proba pode presentarse a posteriori. Se non se

preavisa, aínda que sexa telefonicamente, ou non se xustifica non pode entenderse xustificada a ausencia. (STCT 23-11-1984).

- Os permisos han de gozarse nos días en que xorde a necesidade, non vale trasladalos a días hábiles. (STCT 25-01-1989)
- Retribución do permiso: fai referencia ao salario real, que comprende tanto o salario base como os complementos salariais. Non se computan os pluses de nocturnidade (STCT 25-01-1989), os conceptos extrasalariais (STCT 13-07-1982) nin, por suposto, as horas extraordinarias.

III.- VACACIÓNS ANUAIS

Interrupcións periódicas da prestación laboral de cadencia anual.

Finalidade:

- Restauración da enerxía do traballador
- Proporcionar o necesario tempo de ocio.

Son obrigatorias e retribuídas.

Natureza xurídica: interrupción da prestación laboral, non suspensión do contrato.

Art. 38 ETT:

1. O período de vacacións anuais retribuídas, non substituíbel por compensación económica, será o pactado en convenio colectivo ou contrato individual. En ningún caso a duración será inferior a trinta días naturais.

2. O período ou períodos do seu goce fixarase de común acordo entre o empresario e o traballador, de conformidade co establecido no seu caso nos convenios colectivos sobre planificación anual das vacacións.

En caso de desacordo entre as partes, a xurisdición competente fixará a data que para o goce corresponda e a súa decisión será irrecorríbel. O procedemento será sumario e preferente.

3. O calendario de vacacións fixarase en cada empresa. O traballador coñecerá as datas que lle correspondan dous meses antes, polo menos, do comezo do goce.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ao que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 desta Lei, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do goce do permiso que por aplicación de devandito precepto corresponder, ao finalizar o período de suspensión, aínda que termine o ano natural a que correspondan.

Vacacións son anuais, obrigatorias e retribuídas.

Cadencia anual: xéranse por un ano de traballo na empresa.

Obrigatorias: non poden ser substituídas por compensación económica.

Retribuídas: suspéndese a relación laboral non a prestación económica.

Xurisprudencia:

- Non son compensábeis en metálico. Extínguense o dereito ao rematar o ano. (STCT 02-05-1985). Recentemente, mudou a xurisprudencia desde que o Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas recoñece que os traballadores non perden o dereito ás vacacións anuais que non puideron gozar por causa de incapacidade temporal. ([TXCE de 20 de xaneiro de 2009, asuntos acumulados C-350/06 e C-520/06](#))
- Concluído o ano a que corresponden sen telas gozado, non cabe compensación económica. (STCT 07-10-1986).
- Se se fixan en días naturais, os domingos e festivos contan igual que os demais. (STCT 03-07-1986).
- O traballo en xornada reducida ou a tempo parcial non impide o dereito a gozar íntegras as vacacións establecidas.
- O período de vacacións é proporcional ao tempo de prestación de servizos. Non cabe reduci-lo cando a inasistencia do traballador se debe a causas alleas á súa vontade. A IT non supón redución do dereito ao goce das vacacións. (STCT 24-07-1985).
- Tampouco se reducen por inactividade causada por folga legal. (STCT 01-04-1986).
- Se durante o goce das vacacións o traballador devén en IT non se interrompen e o non ten dereito a continualas unha vez de alta. (STCT 11-05-1987).
- Permítese o fraccionamento do período en dous períodos. Salvo o indicado no c.c. deben gozarse de forma continuada, e non caben fraccións inferiores á quincena. (STCT 18-11-1987).
- A súa retribución comprende todos os conceptos salariais, agás as horas extraordinarias. (STCT 29-11-1988). Inclúe os pluses estábeis e non esporádicos de nocturnidade, toxicidade e perigosidade, de quendas... cando se remuneran de forma habitual pola prestación do traballo. (SSTCT 16-01 e 04-11-1987).
- O calendario de vacacións fíxao cada empresa. O traballador coñecerá as datas que lle corresponden dous meses antes do comezo do goce polo menos. (Art. 38.3)