



Te encuentras en Inicio / A fondo / RRHH / PRL / Empleo /

Cuatro razones por las que el concepto 'trabacaciones' contraviene la normativa laboral

©Depositphotos.

Cuatro razones por las que el concepto 'trabacaciones' contraviene la normativa laboral

Lunes, 04 de julio 2022

Ya el año pasado hablamos de las 'trabacaciones' (o 'travacaciones'), un concepto de moda que define la combinación de momentos de descanso con la resolución de asuntos de trabajo más o menos urgentes. Estela Martín (SincroGo) nos explica por qué, además de impedir una sana desconexión mental de los temas laborales, las 'trabacaciones' esconden una vulneración flagrante de la normativa laboral.

¿Es legal el concepto 'trabacaciones' (entendido como trabajar durante las vacaciones), acuñado por algunos medios? La respuesta es no.

Antes de nada no debemos confundir la posibilidad de poder teletrabajar desde el pueblo, la playa o incluso desde el extranjero (algo perfectamente lícito si hay acuerdo entre empresa y trabajador) con el hecho de trabajar durante los días libres o vacaciones. Esto último contraviene la normativa laboral por estas cuatro razones:

1. En primer lugar, el derecho a vacaciones está especialmente protegido por la normativa laboral. Y no solo por la normativa española, también por la comunitaria. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) se ha pronunciado de forma reiterada sobre esta cuestión, dejando muy claro que *"el derecho a las vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho Social Comunitario de especial importancia"*.

Es más, los tribunales españoles tuvieron que modificar su criterio 'obligados' por el TJUE en materia por ejemplo de derecho a vacaciones cuando coinciden con una baja por incapacidad temporal (hay derecho a disfrutar de las vacaciones tanto si la baja por IT se produce antes o una vez iniciadas las vacaciones) o en lo que respecta a la retribución durante las vacaciones (el concepto de retribución ordinaria o media).

2. En el trabajo por cuenta ajena, el derecho a las vacaciones es irrenunciable. No cabe ni siquiera sustituir los días de vacaciones por una compensación económica (salvo en el caso de extinción de la relación laboral). Es indiferente que un trabajador o varios estén dispuestos a firmar una cláusula de renuncia a sus vacaciones o que estén dispuestos a trabajar durante sus vacaciones. Estas cláusulas, en caso de firmarse, son nulas y se tienen por 'no puestas'... es decir, como si no existieran.
3. Trabajar durante las vacaciones supone vulnerar el derecho a la desconexión digital. En este sentido, hay que recordar que todas las empresas (sea cual sea su tamaño o sector de actividad) están obligadas a elaborar e implantar su plan de desconexión digital (art. 88 de la LOPDGDD) y adicionalmente el art. 18 de la Ley de Teletrabajo (ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia). En el protocolo debe quedar muy claro que los trabajadores no tienen ninguna obligación de responder llamadas ni correos electrónicos fuera de su jornada laboral (incluyendo los días de vacaciones, permisos...).
4. Lo que algunos medios de comunicación han denominado 'trabacaciones' (Fundeu recoge el concepto como 'vacaciones en las que se trabaja'), la Inspección de Trabajo lo considera infracción grave (art. 7.5 de la LISOS).

En este sentido, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) tipifica como infracción grave (art. 7.5 de la LISOS) *"la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada (...)"*.

Las infracciones graves se sancionan actualmente con multa de entre 751 a 7.500 euros.

Además, si se diera el caso de una vulneración constante del derecho a la desconexión digital, en los casos más graves, podría incluso llegar a considerarse como un caso de acoso laboral.

Salud mental y trabajo en remoto (Resolución de 5 de julio de 2022)

El Parlamento Europeo ha aprobado una resolución sobre la salud mental y el 'tecnoestrés' ligado al trabajo en remoto (teletrabajo).

Se trata de una Resolución aprobada por los eurodiputados esta semana (5 de julio de 2022), con 501 votos a favor, 47 en contra y 85 abstenciones. Con esta aprobación, el Parlamento Europeo reconoce los beneficios de trabajar desde casa (teletrabajo), tales como el aumento de la flexibilidad y la autonomía, pero advierte también de los importantes riesgos para la salud derivados de la hiperconexión, una difuminación de las líneas entre el trabajo y la vida privada (desconexión digital), y una mayor intensidad de trabajo o 'tecnoestrés', el estrés relacionado con el uso de la tecnología relacionada con el trabajo.

Los eurodiputados instan a la UE y a los Estados miembros a abordar el problema a través de una Estrategia de Salud Mental de la UE, una Estrategia Europea de Atención y planes de acción nacionales.

En este sentido, los eurodiputados señalan que la falta de normas y principios comunes vinculantes en materia de riesgos psicosociales en la UE conduce a una protección jurídica desigual de facto para los trabajadores.

Por ello, el Parlamento pide a las instituciones de la UE y a los Estados miembros que regulen aún más el trabajo digital para proteger la salud mental, en cooperación con los empleadores (empresas) y los representantes de los trabajadores.

– Consulta el texto aprobado: [Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital \(2021/2098\(INI\)\)](#).

Noticias Relacionadas

- [¿Qué supone la Ley de Teletrabajo para las empresas? Preguntas resueltas](#)
- [¿Están exentos de tributación los ticket restaurante los días de teletrabajo?](#)
- [¿Cómo cumplir con el registro retributivo? Respuesta a las preguntas más frecuentes](#)
- [Las colectividades, un sector muy feminizado pero desigual en los puestos de responsabilidad](#)

Estela Martín es licenciada en Periodismo por la Universidad Complutense de Madrid y en Derecho por la UNED.

Estela Martín *LinkedIn Top Voices España 2020*. Abogada y directora de Comunicación en [Sincro](#). Autora del libro '[Del compliance laboral a la dirección de personas del siglo XXI](#)'. @: estela.martin@sincro.es. ([Todos los artículos](#)).