

Da igual si eres más de playa o de montaña, si prefieres el frío o el calor: lo importante es que disfrutes de tus vacaciones, descanses y puedas desconectar realmente del trabajo.

Porque las vacaciones no son un privilegio ni un favor de la empresa, sino un derecho de toda la plantilla que debe poder disfrutarse en las mejores condiciones.

Nos acercamos al periodo estival, una época en la que tradicionalmente se concentran las vacaciones de muchas personas trabajadoras. Por ello, queremos dedicar este comunicado a informar y aclarar todo lo relacionado con este derecho: cómo debe gestionarse, qué aspectos conviene tener en cuenta y qué garantías tenemos para poder ejercerlo correctamente.



## CAMBIO EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE VACACIONES



Recientemente, la compañía ha implantado un **cambio en el sistema de gestión de vacaciones**, unificando en una sola herramienta la solicitud y la imputación, y **estandarizando** además la planificación de las vacaciones y de los días de ajuste.

En el siguiente enlace [🔗](#) podéis consultar toda la información relativa al **funcionamiento de este nuevo sistema**.

Aunque consideramos que el sistema **puede ser mejorable** —y así se lo trasladaremos a la compañía en la próxima reunión trimestral, junto con una batería de propuestas concretas—, **valoramos positivamente** este avance en la gestión de las vacaciones, un ámbito que en **el pasado ha generado demasiados problemas** en su gestión y no pocos quebraderos de cabeza para la plantilla.

Si queréis poner contexto a esta situación, **podéis consultar también este comunicado** [📄](#) de 2025 sobre esta cuestión.



Si detectas algún **error o mejora** en el nuevo sistema, **no dudes en comunicárselo al departamento de tools** de la empresa.



## ¿QUÉ DICE ATMIRA SOBRE LAS VACACIONES?



Atmira tiene establecidas una **serie de normas** sobre la **gestión y planificación de las vacaciones** que, entre otros documentos, se recogen en el calendario laboral que se envía a principios de año y que también pueden consultarse en el siguiente enlace [🔗](#).

### Planificación de las vacaciones anuales

Tenemos **23 días laborables de vacaciones anuales** o si la incorporación a la empresa ha sido este año, la parte proporcional, desde la fecha de inicio hasta el 31 de diciembre.

Se deben disfrutar en el año en curso y si no fuera posible, hasta el 31 de enero del año siguiente. Para aquellos casos en los que, por la realización de un proyecto o dificultades en la prestación del servicio al cliente, **no se pudieran tomar todas las vacaciones en las fechas indicadas**, se deberá informar a su responsable, quien lo comunicará a la Dirección de Operaciones correspondiente y Dirección de Personas para tratar la excepción, dando respuesta por escrito a la persona lo antes posible.

Para el disfrute de las vacaciones, se tendrá que comunicar la petición (formulario disponible en Sharepoint) a su responsable, indicándose el periodo deseado. Su responsable directo será quien las aprobará en función de la organización del equipo y de los proyectos.

Es recomendable realizar al menos el 50% de las vacaciones en los meses de jornada intensiva, julio y agosto, que son los meses de menor actividad, habitualmente, en la compañía. Además, esta jornada intensiva estará condicionada a que la planificación de la carga de trabajo lo permita, si bien, es voluntad de la Dirección que ésta pueda llevarse a cabo.

Para las personas trabajadoras desplazadas de forma habitual en las oficinas de empresas clientes se podrá adoptar un criterio diferente en lo que se refiere a horario y fiestas de carácter local o de días de puente, respetando siempre, para el conjunto del año, el número de días de trabajo y el número de horas fijados en este calendario de referencia. Estos cambios deberán ser autorizados previamente por Dirección. El/la manager informará de ello a las personas trabajadoras implicadas en su incorporación al proyecto y la dirección a la RLPT, así como de su forma de ajuste, con la máxima antelación posible.

No se deben confundir los días de vacaciones con los días de ajuste que corresponden al exceso de jornada de cada año.

Recuerda que puedes consultar tus días de vacaciones en IA WEB.



## ¿QUÉ DICE LA LEY SOBRE LAS VACACIONES?



El Estatuto de los Trabajadores, en su **artículo 38**, es claro respecto a las vacaciones anuales y a la forma de fijarlas: deben establecerse **de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora**.

Es decir, **no es una decisión unilateral de la empresa**.

Por tanto, en ningún caso deberían tolerarse presiones para disfrutar de las vacaciones en un periodo concreto **ni imponerse criterios que no respeten ese acuerdo**.

**No debemos aceptar “leyendas urbanas”** o reglas informales sin base legal, como la idea de que **la empresa decide el 50% de tus vacaciones, ¡NO ES ASÍ!**, ya que no responde a lo que establece la normativa.

### Artículo 38. Vacaciones anuales.

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.
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.





## ¿QUÉ PUEDES HACER CÓMO TRABAJADOR/A?



- Planificar tus vacaciones con **la mayor antelación posible** para facilitar su organización y aprobación, además tienes derecho a tenerlas aprobadas con 2 meses de antelación.
- Si tu responsable no te las aprueba, **insistir en su aprobación y dejar constancia por escrito**.
- Gastar tus **vacaciones** antes del **31 de enero de 2027** (en caso contrario, las perderás).
- Gastar tus **días de ajuste** antes del **31 de diciembre de 2026** para evitar perderlos.
- Ante cualquier situación de **duda o presión**, dejar **constancia por escrito** y consultar con el comité de empresa.



## ¿QUÉ NO DEBES HACER CÓMO TRABAJADOR/A?



- Irte de vacaciones **sin tenerlas previamente aprobadas**.
  - **Aceptar presiones** para gastar tus vacaciones en momentos que **no te vienen bien**.
- Recordamos una vez más que las vacaciones deben **planificarse de mutuo acuerdo**.



## ¿QUÉ ESPERAMOS QUE HAGA LA EMPRESA?



- **Planificar los proyectos de manera adecuada** para que toda la plantilla pueda **disfrutar de sus vacaciones** en condiciones.
- No realizar **ningún tipo de presión** para que las personas trabajadoras consuman sus vacaciones en periodos que **no sean deseados** o acordados.
- **No imponer como normas** lo que son únicamente **recomendaciones**. Por ejemplo, “coger vacaciones en periodo de jornada de verano” **es sólo una recomendación, no una obligación**; y conviene no generar confusión entre lo que es sugerido y lo que es exigible.
- **Agilizar el proceso de aceptación o rechazo** de las solicitudes de vacaciones por parte de quienes son **responsables de equipos** para evitar demoras y situaciones de incertidumbre para la plantilla.



## RECORTES DE PRENSA



Por último, y por si a alguien le quedara alguna duda sobre **los beneficios que tiene** para la empresa y para las personas trabajadoras una **planificación adecuada de las vacaciones** —sin presiones y con criterios claros—, compartimos a continuación varios artículos de prensa digital que **abordan esta cuestión**.



El impacto transformador de las vacaciones en la productividad empresarial.

<https://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/752777/el-impacto-transformador-de-las-vacaciones-en-la-productividad-empresarial/>



Cómo gestionar las vacaciones de los empleados [GUÍA 2025]

<https://inforges.es/blog/como-gestionar-las-vacaciones-de-los-empleados/>



Todo sobre los periodos vacacionales por ley en España.

<https://www.pluxee.es/blog/periodos-vacacionales-por-ley-en-espana/>



El impacto transformador de las vacaciones en la productividad empresarial.

<https://tugesto.com/blog/beneficios-vacaciones-trabajo/>



Periodos Vacacionales en España: Todo lo que RR. HH. Debe Saber.

<https://humand.co/es/blog/periodos-vacacionales/>

*Cuando las vacaciones se acuerdan sin presiones y con transparencia, gana la plantilla, gana la empresa y gana el trabajo bien hecho*

