

FAQs ACUERDO DE VACACIONES

¿Cuál es el periodo de vacaciones?

Con la firma del Plan de Igualdad de Unicaja (2025), existe la posibilidad de ampliar el plazo de disfrute de las vacaciones anuales hasta el 15 de enero.

¿Es siempre necesario confeccionar el cuadro de vacaciones estableciendo turnos de elección?

No es necesario, si en el centro de trabajo se reparten las vacaciones de mutuo acuerdo, como en la mayoría de los casos, sólo hay que rellenar el cuadro de vacaciones con las preferencias de cada persona y mandarlo a RRHH, sólo hay que tener en cuenta que el número de personas coincidentes se establece en 1/3 de la plantilla.

En la fila de primer turno del cuadro de vacaciones hay que dejar marcada la preferencia primera.

¿Qué ocurre si no hay acuerdo en el centro de trabajo?

Caso de no existir acuerdo en el centro de trabajo se tendrá en cuenta lo siguiente:

Comenzará eligiendo la persona trabajadora con mayor Nivel Profesional, y en caso de igualdad de niveles, la de mayor antigüedad. Si aun así persistiese el empate, elegirá la de mayor antigüedad en el Nivel.

¿Es obligatorio fraccionar mis vacaciones?

No es necesario, las podemos disfrutar en un solo periodo.

Si el periodo de disfrute se fraccionara, una vez que todos los empleados hayan elegido el primer periodo (con independencia del número de días consecutivos), el proceso se repetirá nuevamente con los mismos criterios para el resto de los periodos.

El Acuerdo de vacaciones garantiza que se pueda disfrutar al menos dos semanas entre el 15 de junio y 15 de septiembre.

Quienes tengan responsabilidades familiares no implica la elección de un turno determinado sino, únicamente, que sus vacaciones se disfruten dentro de los límites del periodo de vacaciones escolares.

¿En cuantos periodos las podemos fraccionar?

Nuestro acuerdo de vacaciones no establece límite.



Queremos cambiar las cosas

¿Cuántas personas pueden disfrutar de vacaciones de manera simultánea?

El número de personas trabajadoras disfrutando simultáneamente vacaciones se establece en un **1/3** de la plantilla de la oficina o unidad.

En las **oficinas de 5 o más**, los cuadros de vacaciones se elaboran teniendo en cuenta que el puesto de Dirección (Director/a y/o Responsable) podrá coincidir en su turno de elección con los turnos del resto de los empleados -excepto el puesto de intervención o 2º responsable-, sin que las vacaciones del puesto de Dirección computen para el límite de 1/3 mencionado en el párrafo anterior.

Esto quiere decir que, en las **oficinas o centros de trabajo de 2 personas, 3 o 4 personas**, las vacaciones se disfrutan de **1 en 1**.

En las **oficinas de 5** se disfrutan de **1 en 1**, el puesto de dirección va aparte, pudiendo coincidir con el resto, excepto con el puesto de intervención o segundo responsable, lo que significa que el puesto de intervención no coincide ni con el puesto de dirección ni con ninguna otra persona.

En las **oficinas de 6, de 7 y de 8 personas**, se disfrutan de **2 en 2**, el puesto de dirección va aparte pudiendo coincidir con el resto, excepto con el puesto de intervención o segundo responsable, en este caso el puesto de intervención, sí puede coincidir con otra persona de la oficina siempre que no sea con el puesto de dirección.

En las **oficinas de 9, de 10 y de 11 personas**, se disfrutan de **3 en 3**, el puesto de dirección va aparte pudiendo coincidir con el resto, excepto con el puesto de intervención o segundo responsable, en este caso el puesto de intervención, sí puede coincidir con otras dos personas de la oficina siempre que no sea con el puesto de dirección.

Y así sucesivamente cumpliendo que el número máximo de personas disfrutando, si fuese el caso, permita de un disfrute simultáneo de 1/3 de la plantilla.

PLANTILLA DEL CENTRO DE TRABAJO	PERSONAS DE VACACIONES
2	1
3	1
4	1
5	1+DIR.
6	2+DIR.
7	2+DIR.
8	2+DIR.
9	3+DIR.
10	3+DIR.
11	3+DIR.
12	4+DIR.
13	4+DIR.
20	6+DIR.
30	10+DIR.

Queremos cambiar las cosas

¿Cuándo hay que cumplimentar los partes de ausencia por vacaciones?

El acuerdo no concreta ningún plazo, simplemente existe la obligatoriedad de cumplimentar de manera previa los partes de ausencia por vacaciones.

Según las instrucciones recibidas desde la Entidad, deben cumplimentarse una vez aprobado el cuadro de vacaciones por Recursos Humanos.

¿Cuándo se elaboran los cuadros de vacaciones?

En los dos primeros meses del año, (excepcionalmente en 2022 se estableció como plazo máximo hasta el 5 de abril).

¿Puede modificarse un cuadro de vacaciones una vez aprobado por RRHH?

Solo en los casos excepcionales o de fuerza mayor, debiendo cumplimentarse simultáneamente un nuevo cuadro de vacaciones que deberá ser elevado para su validación por RRHH.

¿El personal del equipo de sustituciones en qué cuadro integran sus vacaciones?

El personal del equipo de sustituciones tendrá su propio cuadro al margen de la oficina a la que esté asignado.

¿Las personas en situación de IT o permisos maternidad / paternidad o de excedencia con incorporación en el año en curso deben cumplimentar el cuadro de vacaciones?

Sí, deben de estar incluidas en el cuadro.

Amplía información en nuestra
infografía de vacaciones 2026



Queremos cambiar las cosas