

Art. 14. Vacaciones.

Se fija el periodo de vacaciones con una duración de 30 días naturales para todos los trabajadores afectados por este Convenio, sin que por ningún concepto pueda ser compensado su disfrute.

Durante las vacaciones anuales la retribución será la pactada según porcentaje de jornada por la que haya sido contratado/a no pudiendo ser inferior a las percepciones mínimas establecidas en este Convenio en los Anexos salariales.

En el caso de que el productor no haya disfrutado de las fiestas abonables y no recuperables, tendrá derecho a que se aumenten las vacaciones que le correspondan en los días que teniendo derecho no descansó y no le hubieran sido abonados en su fecha.

La Empresa fijará la distribución de las vacaciones, restringiendo al máximo coger vacaciones en periodos de máximo volumen de trabajo, tales como en los periodos de Navidad, Semana Santa, Verano, puentes, festivos, vísperas de festivos...

El trabajador conocerá la fecha en que le correspondan sus vacaciones, al menos con dos meses de antelación al disfrute de las mismas.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales de tal forma que a 31 de Diciembre de cada año, todos los trabajadores hayan disfrutado las vacaciones que legalmente le correspondan. La empresa manifestará por escrito la situación de aquellos trabajadores que a esa fecha no hayan disfrutado las vacaciones anuales.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de servicio en la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional a los días trabajados.

Mientras no varíen las disposiciones legales vigentes, el derecho al disfrute de vacaciones no se limitará por el hecho de que el trabajador haya estado en situación de Incapacidad Temporal.

Las Empresas podrán sustituir mediante contrato de interinidad a los trabajadores que se encuentren disfrutando el periodo de vacaciones.

Art. 15. Días de fiesta anuales.

Los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural, se podrán acumular a las vacaciones anuales. Los 14 días festivos, el período de descanso de éstos, incrementado con los días libres semanales correspondientes, se cifra en 19 días, que al acumularse a las vacaciones anuales darán lugar a 7 semanas que deberán distribuirse en semanas completas no necesariamente consecutivas dentro del calendario de vacaciones de la empresa

En los casos de que un trabajador cese en la empresa los días festivos que tuviese pendientes de compensar, le serán abonados con arreglo al mismo cálculo que las vacaciones.

Excepcionalmente, y por mutuo acuerdo entre las partes, debido a circunstancias de la producción, debidamente justificadas por la empresa, o especiales circunstancias personales justificadas por el empleado, ambas partes podrán llegar al acuerdo, de remunerar individualmente, según el cálculo de las vacaciones, a alguno o algunos de los empleados que hayan trabajado todos o alguno de los 14 días a los que se refiere el presente artículo.

No cabe compensación de festivos en los casos en que su no disfrute por el trabajador se deba a la suspensión del contrato de trabajo con motivo de IT, maternidad, paternidad, riesgo por embarazo o lactancia y suspensiones de empleo y sueldo.

Art. 16. Licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. La licencia no podrá durar más que la Hospitalización ni que el reposo domiciliario. Esta licencia solo podrá ser utilizada una vez al año.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en la norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica