

Computarán como tiempo de trabajo efectivo aquellos descansos dentro de la jornada que se encuentren previamente considerados con ese carácter por cada empresa o bien regulados en este Convenio colectivo.

Artículo 40. Calendario laboral

La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá el calendario anual previamente para cada centro de trabajo, en el que se contemple al menos:

- La distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos en este convenio colectivo.
- El horario de trabajo.
- Las vacaciones.

En caso de que no se llegara a un acuerdo en la elaboración del calendario laboral, sería la empresa la que establecería el calendario siguiendo criterios de organización del proceso productivo y respetando en todo caso los derechos de los trabajadores y trabajadoras. En estos supuestos de falta de acuerdo, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria para mediar en la solución del acuerdo.

El calendario laboral del centro de trabajo se difundirá asegurando su conocimiento por parte de todo el personal.

Artículo 41. Vacaciones. Período de disfrute de vacaciones

1. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, de 26 días laborables de vacaciones anuales retribuidas. En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos previstos en la legislación vigente.
2. El período habitual para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año. No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año.
3. Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, justificada y notificada a la empresa en el plazo de veinticuatro horas siguientes, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán de la siguiente manera: el trabajador elegirá el 50% de los días correspondientes y la empresa determinará el otro 50% de las vacaciones no disfrutadas, sin superar el plazo de 18 meses establecido en el artículo 38.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
4. Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

CAPÍTULO V. Permisos, excedencias, formación

Artículo 42. Permisos retribuidos

Con carácter general y para todos los trabajadores y trabajadoras regulados por este Convenio Colectivo General, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales consecutivos, en caso de matrimonio o unión de hecho (acreditado mediante certificación del Registro Civil correspondiente).
- b) Tres días laborales, en caso de nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cinco días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día por boda de un hijo o un hermano.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Así mismo, la asistencia a consultas médicas, tanto públicas como privadas, acompañando a hijos/as menores de edad o aquellos no emancipados sin recursos económicos propios. Se comunicará a la empresa con la debida antelación la cita médica y se deberá posteriormente justificar su asistencia.
- f) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- g) Respecto de los permisos y licencias a conceder a los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 43. Permisos no retribuidos

Se establece una regulación en esta materia más amplia que la establecida en el artículo 53 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad que, en cómputo global, resulta más ventajosa para los trabajadores, acordándose que todo el personal podrá solicitar dos permisos sin sueldo al año (a diferencia del convenio nacional que prevé únicamente un permiso anual), acordándose una duración mínima de 15 días y máxima de noventa días, siempre que sea compatible con la organización del trabajo en los centros, supeditando su concesión a las necesidades productivas de la empresa.

Queda expresamente prohibida la prestación de servicios remunerados, similares o equivalentes a los desempeñados en la empresa, para otra empresa, organismo, entidad o administración. El incumplimiento de esta prohibición tendrá la consideración de falta muy grave a efectos disciplinarios.

Con carácter excepcional, por motivos de conciliación de vida laboral y familiar (regulado en la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras y en la Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva