

El calendario de vacaciones se registrará por los cuadros que al efecto se realicen, de común acuerdo, por los Trabajadores y los Jefes de Departamento en el primer trimestre del año, de modo que cada trabajador conozca la fecha de sus vacaciones, como mínimo, con dos meses de antelación.

A los efectos del párrafo anterior, y en todo caso, los trabajadores solicitarán las vacaciones dentro de los tres primeros meses del año.

Las vacaciones podrán dividirse en dos periodos distintos, a excepción el personal de turno que estará a lo que se acuerde, sin que ninguno de los mismos pueda ser inferior a diez días.

Las vacaciones anuales quedarán interrumpidas, únicamente, en los siguientes supuestos:

- a) Enfermedad con hospitalización.
- b) Accidente con inmovilización.

En estos casos, el disfrute posterior de los días que corresponda deberá efectuarse dentro del año natural, y de no ser posible, antes del mes de marzo siguiente.

Artículo 17.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

En los casos justificados previamente, se podrá conceder hasta un año de permiso sin sueldo. Dicho permiso se disfrutará, de no generar el mismo la realización de horas extraordinarias y de existir acuerdo previo al respecto entre el Trabajador y la Empresa.

Durante este permiso no se devengará retribución alguna, ni se cotizará a la Seguridad Social, causando el trabajador baja en la misma.

Terminada la licencia el trabajador se incorporará automáticamente a su puesto de trabajo u otro de su mismo grupo profesional, que designe la Compañía.

Artículo 18.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

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

- a) 17 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días naturales en caso de nacimiento de hijo. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- c) 3 días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos, padres, hermanos, hijos, nietos, cónyuge, yernos, nueras, cuñados, suegros). Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- d) 1 día natural por matrimonio de hijo.
- e) 1 día natural por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio universal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación de trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario que tuviera derecho en la empresa.

En todo caso, la ausencia al trabajo sólo puede constituir un derecho del trabajador, cuando el deber inexcusable se produce necesariamente en horas laborales, de forma que si aquel deber puede cumplirse fuera del tal horario, no tiene razón de ser la ausencia regulada en este convenio.