

Artículo 37.- Vacaciones.

1.- El periodo anual de vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales una vez transcurrido un año de permanencia en la empresa, para aquellos trabajadores cuyo periodo de vacaciones comprenda la Feria de agosto de Almería capital, la duración de las mismas será de treinta y un días naturales.

2.- Si hay acuerdo entre empresa y trabajador dicho periodo se podrá fraccionar de tal modo que sean vacaciones los días comprendidos entre el 26 y 31 de diciembre, ambos inclusive, descontando los días laborales de este periodo total.

3.- El momento de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, salvo lo establecido en el apartado siguiente.

4.- El empresario estará facultado para elegir el disfrute de, al menos, la mitad de las vacaciones exclusivamente en el caso de que se produzca una falta objetiva de trabajo en la empresa. En este caso, la retribución correspondiente se hará efectiva al comienzo del disfrute de cada uno de los periodos vacacionales.

5.- En cualquier caso, el trabajador tendrá derecho a que se le adelante el pago de, al menos, la mitad de la retribución correspondiente a vacaciones.

6.- El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Este plazo se reducirá a una semana en el caso establecido en el apartado 4.

7.- La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

8.- Los Trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

9.- Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

10.- A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquélla de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Artículo 38.- Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones siguientes:

Motivo de licencia	Tiempo Máximo	Conceptos a devengar	Justificantes
Fallecimiento o enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	3 días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros	Salario base, pagas extras, antigüedad, incentivos(1), plus de productividad y complemento puesto de trabajo	Documento o justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	2 días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros	Salario base, pagas extras, antigüedad, incentivos(1), plus de productividad y complemento puesto de trabajo	Documento o justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción.	3 días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	Salario base, pagas extras, antigüedad, incentivos(1), plus de productividad y complemento puesto de trabajo.	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador.	15 días naturales.	Salario base, pagas extras, antigüedad, incentivos(1) y plus de productividad.	Libro de familia o certificado oficial Documento que acredite el hecho.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	Salario base, pagas extras, antigüedad, incentivos(1), plus de productividad y complemento puesto de trabajo.	
Deber inexcusable de carácter público o personal	El indispensable o el que marque la norma.	Salario base, pagas extras, antigüedad, incentivos(1), plus de productividad y complemento puesto de trabajo.	Justificante de la asistencia.

Motivo de licencia	Tiempo Máximo	Conceptos a devengar	Justificantes
Lactancia hasta 9 meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en 1/2 hora.	Salario base, pagas extras, antigüedad, incentivos(1), plus de productividad, complemento puesto de trabajo y complementos no salariales	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (Art.40 E.T.)	3 días laborables.	Salario base, pagas extras, antigüedad, incentivos(1), plus. de productividad y complemento puesto de trabajo.	
Matrimonio de hijos	El día natural.	Salario base, pagas extras, antigüedad, incentivos(1), plus. de productividad y complemento puesto de trabajo.	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma	Salario base, pagas extras, antigüedad, incentivos(1), plus de productividad, complemento puesto de trabajo y complementos no salariales.	El que proceda.

(1) Media percibida en el mes anterior.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditará en su momento suficientemente.

Artículo 39.- Descanso por maternidad, adopción o acogimiento.

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas mas por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicios de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En este supuesto, la empresa completará la prestación económica por maternidad que se tenga derecho a percibir de la Seguridad Social, hasta alcanzar el cien por cien del salario base, antigüedad y parte proporcional de pagas extraordinarias, durante el periodo de descanso por maternidad.

b) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En ambos casos, cuando la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a que se refieren las letras a) y b) de este apartado 1, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Artículo 40.- Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Artículo 41.- Excedencia voluntaria.

El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años ni superior a cinco.

En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la de la duración del contrato.