

RESUMEN:

Estatuto trabajadores.

- Las vacaciones no se pueden pagar y no cogerlas.
- Mínimo 30 días naturales.
- El trabajador conocerá la fecha de vacaciones 2 meses antes de su disfrute.
- Cuando el período de vacaciones fijado anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

II Convenio Colectivo Unipost SA.

- Su retribución comprenderá: salario base, antigüedad, plus de zona, complemento personal, plus de puesto.
- Tendrán una duración de 31 días naturales.
- La empresa garantizará para cada trabajador/a tres semanas naturales de vacaciones consecutivas en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre (verano). Empezará en lunes y acabará en domingo.
- Si hay una fracción de las vacaciones fuera del período de verano se percibirá la cantidad contemplada en el Anexo-1 o su parte proporcional de ser inferior a 10 días, en concepto de “plus de vacaciones”.

- Todo trabajador/a que en los ocho días anteriores al disfrute de sus vacaciones cause baja por **incapacidad temporal** que implique una hospitalización de tres o más pernottaciones, dichas vacaciones se suspenderán durante el período que dure la incapacidad temporal siempre que se comunique y justifique a la empresa.

Todo trabajador/a que con anterioridad al disfrute de sus vacaciones cause baja por incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad laboral, dichas vacaciones se suspenderán durante el período que dure la baja siempre que se comunique y justifique a la empresa.

En ambos casos de suspensión de período vacacional, independientemente de que haya finalizado el año natural en el que se produjo la contingencia, el nuevo período de las vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, y en caso de desacuerdo lo fijará la empresa en período no estival y como máximo hasta el primer trimestre del siguiente año.

- Cuando el período de vacaciones asignado al trabajador/a en el calendario, coincida en el tiempo con una **incapacidad temporal** derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 38. Vacaciones anuales. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES:

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los Convenios Colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

3. 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.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período 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, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender sus actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá

computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado 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 progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley

31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las

actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Artículo 18.- Vacaciones: II CONVENIO COLECTIVO UNIPOST SA

Todos los trabajadores/as disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

Su retribución comprenderá: salario base, antigüedad, plus de zona, complemento personal, plus de puesto.

Tendrán una duración de 31 días naturales o su correspondiente proporción de no llevar el trabajador/a un año trabajado, siendo el devengo por año natural.

Anualmente la empresa confeccionará el correspondiente calendario de vacaciones por departamento o centro de trabajo que como mínimo garantizará para cada trabajador/a tres semanas naturales de vacaciones consecutivas en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre (verano), previa negociación a nivel de centro de trabajo con los representantes de los trabajadores/as sobre los correspondientes períodos de disfrute que se fijarán con los siguientes criterios:

- Se establecerán 5 períodos de disfrute entre dichas fechas.
- Cada período de 21 días naturales empezará en lunes y acabará en domingo.
- Los períodos se computarán a partir de las dos semanas centrales de agosto. Partiendo de la primera semana central inclusive se establecerán tres períodos en orden inverso consecutivo a dicha semana. Partiendo de la segunda semana central inclusive se establecerán dos períodos consecutivos.
- Si el primer lunes de inicio de alguno de los cinco períodos de disfrute resultara ser festivo se adicionará dicho día al período de disfrute no estival del trabajador/a.

Cuando por razón del calendario de vacaciones del departamento o centro de trabajo, un trabajador/a realice las vacaciones fraccionadas y una fracción de las mismas lo sea fuera del período de verano establecido en el apartado anterior, percibirá la cantidad contemplada en el Anexo-1 o su parte proporcional de ser inferior a 10 días, en concepto de “plus de vacaciones”.

Dicha cantidad se percibirá en la mensualidad correspondiente al período vacacional fuera de verano. La cantidad prevista, que lo es a jornada completa, se reducirá en proporción al tiempo contratado según contrato de trabajo. Lo dispuesto en este párrafo no será de aplicación cuando sea el trabajador/a por propia iniciativa el que solicite el disfrute fuera del período de verano.

Posteriormente el calendario resultante se colgará en el tablón de anuncios a los efectos de comunicación y publicidad a todo el personal, con al menos dos meses de antelación al inicio del disfrute.

La fecha de inicio de cómputo de las vacaciones se realizará en día laborable excepto para el período garantizado de verano.

La empresa facilitará a aquellos matrimonios y parejas de hecho que lo soliciten la coincidencia en el período vacacional con los siguientes condicionantes:

- a) La petición se formulará por escrito hasta el 30 de septiembre del año anterior, que se justificará en los casos de matrimonio con el libro de familia, certificado judicial o certificado emitido por la correspondiente confesión religiosa, y en los casos de pareja de hecho con la escritura pública de constitución como pareja de hecho o certificado expedido por el correspondiente registro donde conste inscrita la pareja.

- b) Se garantizarán al menos 21 días de coincidencia en verano.
- c) Los empleados deben pertenecer al mismo centro, categoría y sección. Una vez introducidos en el turno que corresponda, éste evolucionará conforme a lo establecido en el centro.
- d) Los empleados de distinto centro deben ser de la misma población y de la misma categoría. Una vez introducidos en el turno que corresponda, éste evolucionará conforme a lo establecido en el centro.
- e) En caso de discrepancia la empresa señalará el período de disfrute.

Todo trabajador/a que en los ocho días anteriores al disfrute de sus vacaciones cause baja por incapacidad temporal que implique una hospitalización de tres o más pernотaciones, dichas vacaciones se suspenderán durante el período que dure la incapacidad temporal siempre que se comunique y justifique a la empresa.

Todo trabajador/a que con anterioridad al disfrute de sus vacaciones cause baja por incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad laboral, dichas vacaciones se suspenderán durante el período que dure la baja siempre que se comunique y justifique a la empresa.

En ambos casos de suspensión de período vacacional, independientemente de que haya finalizado el año natural en el que se produjo la contingencia, el nuevo período de las vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, y en caso de desacuerdo lo fijará la empresa en período no estival y como máximo hasta el primer trimestre del siguiente año.

Artículo 24.- permisos, conciliación de la vida laboral y familiar, excedencias, suspensión del contrato: **II CONVENIO COLECTIVO UNIPOST SA**

7.- Cuando el período de vacaciones asignado al trabajador/a en el calendario, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.