

precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

- Las vacaciones no son sustituibles por compensación económica, salvo en caso de extinción de contrato de trabajo que imposibilite el disfrute de las mismas.

- En las relaciones laborales de los trabajadores eventuales o de temporada, cuando las vacaciones legales mínimas no pudieran disfrutarse, porque el periodo de actividad en la empresa no coincidiera con el disfrute de las vacaciones, los trabajadores percibirán, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones.

#### \* Fiestas laborales

##### Características

- Se fijan anualmente.

- Tienen carácter retributivo y no recuperable.

- No podrán exceder de 14 al año, de las cuales 2 serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de Mayo como fiesta del Trabajo y 12 de Octubre como Fiesta Nacional de España.

- Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

- Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de 14 días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes las previstas en el párrafo anterior.

- Si alguna Comunidad Autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales, podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

*Porque en el Sindicato está  
nuestra fuerza, no lo dudes:*

**!!!AFÍLIATE A UNT!!!**

# UNT

**Unión Nacional de Trabajadores**

*Construyendo un nuevo sindicalismo*

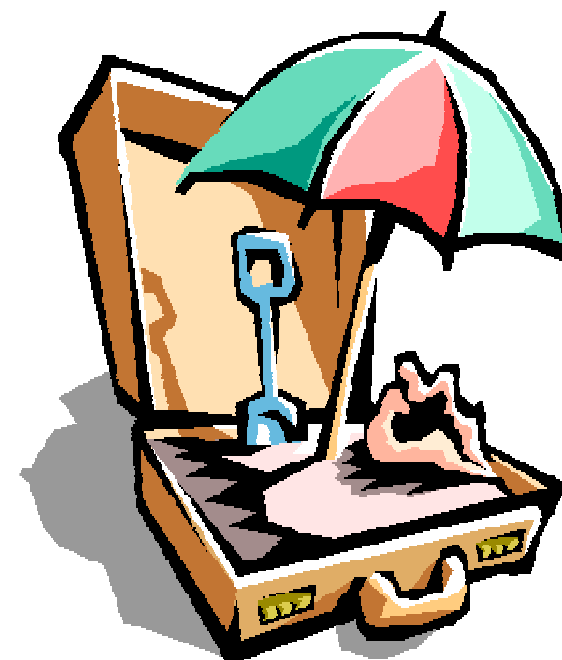
[www.sindicatount.es](http://www.sindicatount.es)

Correo: [sindicatount@yahoo.es](mailto:sindicatount@yahoo.es)

Telf. 6 345 24 222 / Fax 91 591 30 38

C/ Carranza 13-2º-A; 28.004; Madrid

## Vacaciones, permisos retribuidos y fiestas laborales



**Conoce tus  
derechos y no  
olvides que el  
Sindicato es tu  
mejor garantía**

## \* Permisos retribuidos

### Procedimiento, motivos y duración

Previo aviso y justificación posterior a la empresa el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Matrimonio, 15 días naturales.

- Nacimiento de hijo o 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, 2 días naturales o 4 si se necesita desplazamiento.

- Traslado de domicilio, 1 día.

- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o pactada se estará a lo dispuesto para su duración y compensación. Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20% en un período de tres meses, podrá la empresa pasarlo a la situación de excedente forzoso.

Cuando conste en una norma legal o pactada, se estará a lo dispuesto en ella para su duración y compensación económica.

- Los representantes sindicales que participen en comisiones negociadoras de convenios colectivos, siempre que la empresa esté afectada por la negociación, el tiempo necesario para el adecuado ejercicio de su labor.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de 1/2 de la duración de aquélla.

- El desempeño de la función de jurado tendrá a los efectos del ordenamiento laboral la consideración de cumplimiento de un

deber inexcusable de carácter público y personal.

- Los períodos utilizados por los miembros del Comité y Delegados de empresa, como crédito de horas mensuales para el desempeño de sus funciones.

## \* Vacaciones anuales retribuidas

### Duración

- Pactada en forma individual o colectiva.

- Nunca inferior a 30 días naturales.

### Fecha de disfrute

Se fijará de acuerdo entre empresario y trabajador de conformidad con lo establecido en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. Si existe desacuerdo se presentará demanda ante la jurisdicción social en el plazo de 20 días, fijándose la fecha o fechas de disfrute, en sentencia no recurrible y en procedimiento sumario y preferente.

- El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden 2 meses antes, al menos, del comienzo de las mismas.

- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones 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 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