

**NORMATIVA DE VACACIONES/AUSENCIAS RETRIBUIDAS STERIA IBÉRICA S.A.U.****1.-Vacaciones Anuales**

El número de días de vacaciones anuales retribuidas depende del convenio colectivo al que están adscritos los trabajadores, aunque en todos los casos el devengo de las vacaciones será por año natural del 1 de enero al 31 de diciembre.

- **Convenio Colectivo De Empresas Consultoras:**

Los trabajadores disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones retribuidas.

- **Convenio Colectivo Honeywell Bull:**

Los trabajadores disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones retribuidas, añadiendo 1 día laborable más por cada 5 años de antigüedad.

- **Convenio Colectivo Oficinas y Despachos de Madrid**

Los trabajadores disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones retribuidas

- **Convenio Colectivo Oficinas y Despachos de Cataluña**

Los trabajadores disfrutarán de 23 días laborables de vacaciones retribuidas

- **Convenio Contact Center (antiguo convenio Telemarketing)**

Los trabajadores disfrutarán de 32 días naturales de vacaciones retribuidas.

En cualquiera de los convenios colectivos, si el trabajador se incorpora a la compañía después del 1 de enero, podrá disfrutar la parte proporcional de las vacaciones generadas desde su fecha de alta hasta el 31 de diciembre.

**2.-Periodo de disfrute**

Las vacaciones se disfrutarán en el año natural en que se devenguen, ampliándose dicho plazo hasta el 30 de Abril del siguiente año. Las vacaciones que no hayan sido disfrutadas hasta esa fecha, se considerarán consumidas y no podrán compensarse económicamente (según establece el Estatuto de los Trabajadores).

De manera excepcional, el trabajador podrá dejar pendientes días de vacaciones de años anteriores en los siguientes casos:

- a) En el caso de que las vacaciones no hayan podido ser disfrutadas por coincidir con un periodo de Incapacidad Temporal o Periodo de Permiso por Maternidad.
- b) Cuando por necesidades **excepcionales** de producción el trabajador no pueda disfrutar las vacaciones en el periodo establecido.

Para todos los casos excepcionales de ampliación del plazo de disfrute de las vacaciones se establecen las siguientes limitaciones:

- a) Como máximo podrán dejar pendientes de disfrute para el próximo año la mitad del total de las vacaciones del año anterior, excepto en caso de baja, donde se aplicará la normativa vigente.
- b) Las vacaciones pendientes podrán disfrutarse como máximo hasta **31 de diciembre** del año próximo y siempre con la aprobación previa del responsable directo del trabajador y del director Financiero y de RRHH.

El periodo de disfrute de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, siendo el periodo preferencial, el comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de septiembre. Siempre que las vacaciones se vayan a disfrutar en otro periodo distinto, se requerirá la aprobación del Director de la unidad correspondiente.

Se deberá fijar el 65% del total de las vacaciones anuales antes de que finalice el mes de Abril.

Por último, el calendario laboral fijará cómo asumir el disfrute de las vacaciones de cara al cálculo de horas anuales trabajadas.

### **3.- Procedimiento de solicitud y aprobación de vacaciones, días de compensación y días de libre disposición.**

Se deben solicitar a través de las herramientas que fije la empresa los días de vacaciones, días de libre disposición, días de compensación o permisos retribuidos.

Las vacaciones deberán ser solicitadas por el trabajador a través del portal del empleado, en fechas anteriores a las previstas de vacaciones.

La fecha inicial será el primer día de vacaciones y la fecha final será el último día de vacaciones. Deberá seleccionarse también el responsable que aprobará dichas vacaciones.

Una vez enviada la solicitud, el responsable directo del trabajador recibirá un correo electrónico automático avisando de la solicitud realizada por el trabajador y podrá aceptar o cancelar la solicitud de vacaciones,

Se diferencian los siguientes casos en función de la duración:

- A) Vacaciones de 6 o más días laborables :  
La respuesta a la solicitud, por parte del responsable, deberá producirse en los 15 días naturales siguientes, la ausencia de respuesta implicará la aceptación automática del período de vacaciones
- B) Vacaciones de menos de 6 días laborables :  
La respuesta a la solicitud, por parte del responsable, deberá producirse en los 7 días naturales siguientes, la ausencia de respuesta implicará la aceptación automática del período de vacaciones

En el caso de que ocurra cualquier incidencia como:

- Que se tengan que anular vacaciones que ya han sido aprobadas.
- Que el trabajador esté adscrito a un centro de trabajo distinto del lugar de prestación del servicios y que por estar en distintas localidades los días festivos sean diferentes.
- Que haya ocurrido un error en las fechas de solicitud y las vacaciones ya están aprobadas.

El Responsable directo del trabajador será el encargado de contactar con RRHH para realizar las modificaciones oportunas.

### **4.- Bonificación por cambio de vacaciones aprobadas**

Se constituirá una comisión formada por una persona designada por RRHH y otra designada por los representantes legales de los trabajadores

Una vez enviada la solicitud de cambio de vacaciones ya aprobadas, ambos miembros de la comisión recibirán un correo electrónico automático, avisando de la solicitud de cambio realizada y quien la realiza, con el objetivo de realizar un estudio durante el año 2010 sobre los cambios en las vacaciones aprobadas.

Una vez que las vacaciones estén aprobadas, si alguna de las partes propone un cambio la otra parte podrá decidir si acepta o no dicho cambio.

Si es la empresa quien propone el cambio, en caso de ser aceptado por el empleado, la empresa deberá resarcirle o por el 100% de los gastos incurridos si el trabajador cancela

las vacaciones o, por la diferencia de precio, si la hubiera, si el trabajador las traslada a otra fecha. En ambos casos se resarcirán tanto los gastos del propio trabajador como el de los demás afectados, pertenezcan o no al núcleo familiar.

Se podrán considerar afectados los miembros del grupo familiar del trabajador, o cualquier otra persona que tenga condicionadas las vacaciones o las condiciones económicas de las mismas a la asistencia del trabajador, presentando los justificantes correspondientes.

Además, durante el año 2010, la comisión evaluará cada caso y valorará si se aplica compensación extra al trabajador por daño moral.

Para los años 2011 en adelante, según el resultado del estudio realizado, se definirá la compensación a aplicar por daño moral al trabajador.

## **5.-Procedimiento de Reporte de vacaciones.**

### **Días de Vacaciones:**

Al realizar el reporte, el trabajador imputará los días de vacaciones al contrato 01 (vacaciones).

Será misión de los responsables directos del trabajador corroborar la coincidencia de la información entre lo reportado en el reporte y los días solicitados a través de la herramienta de solicitud.

### **Días de Compensación**

Son días que se generan por trabajos realizados en festivos o fuera de la jornada laboral.

El trabajador deberá disfrutarlos durante los 6 meses siguientes a la fecha de su causa o motivo que los provocó, o en su defecto, serán compensados económicamente junto con el pago de la nómina o liquidación con aprobación del Director de la Unidad de Negocio.

¿Cómo se reportan los días de compensación?

Al realizar el reporte, el trabajador imputará el exceso de jornada en los días que se produjo al contrato que corresponda y los días de compensación al contrato 40 (Corrección de días excedidos).

### **Días de Libre Disposición**

Son días libres que se generan por la distribución de las horas de trabajo anuales en jornadas laborales.

Se deben disfrutar a lo largo del año natural y no se pueden dejar pendientes para el año siguiente.

¿Cómo se reportan los días de libre disposición?

Al realizar el reporte, el trabajador imputará los días de libre disposición al contrato 09 (Desviación a tiempo parcial).

### **Días de Permiso Retribuido**

Son días a los que el trabajador tiene derecho, según el Estatuto de los trabajadores y su convenio colectivo específico, cuando suceda una contingencia como matrimonio, nacimiento de hijo, fallecimientos, traslado de domicilio, etc.

¿Cómo se reportan los días de permiso retribuido?

Al realizar el reporte, el trabajador imputará los días de permiso retribuido al contrato 02 (Permisos Retribuidos).

¿Cómo se acreditan los días de permiso retribuido?

Los días de permiso retribuido deberán demostrarse documentalmente a través de justificante o certificado apropiado según el tipo de contingencia.