

Aquellos que optaran por la compensación en descansos, podrán acumular hasta un máximo de 12 días, disfrutándolos en la fecha que estime oportuna, de acuerdo con las necesidades de su departamento, previa autorización del gerente.

5.- La realización de horas extraordinarias se realizará día a día entregando copia del resumen mensual al trabajador y a la representación laboral.

6.- El máximo de horas extraordinarias que podrá realizar un trabajador será de ochenta horas anuales, o el máximo legal. La realización de horas extraordinarias se hará con carácter rotatorio, entre todos aquellos trabajadores que deseen efectuarlas, entendiéndose que la rotación no comienza cuando alguien haya cumplido el tope anual de horas.

## **CAPÍTULO VII. VACACIONES PERMISOS EXCEDENCIAS Y RETIROS**

### **Artículo 21.- Vacaciones anuales.**

1.- Las vacaciones anuales retribuidas serán, en todo caso de un mes natural de duración por año completo de servicio o de veintidós días hábiles anuales. Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo en el mismo año natural del cumplimiento de los años. A los efectos previstos en el presente artículo no se considerará como día hábil los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

El período normal de vacaciones será el comprendido entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, debiendo anunciar el Jefe de cada Departamento en el mes de febrero, en cuál o cuáles de los cuatro meses citados se disfrutarán, habiendo oído previamente a los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores podrán disfrutarlas en periodos no inferiores a cinco días hábiles consecutivos.

Las vacaciones definitivas deberán de ser comunicadas y aprobadas por el Gerente de la Sociedad antes del 31 de marzo del año que corresponda.

Se podrán disfrutar los meses completos, pero si se cogen en los últimos tres meses (mes completo) no podrá cambiarse dichas vacaciones.

Cualquier cambio de vacaciones habrá de comunicarlo con 15 días de antelación. El jefe de departamento deberá contestar en un plazo no superior a 3 días.

No se podrá interrumpir las vacaciones, salvo en los casos que ya se indican en el convenio.

Caso de no haber comunicado el cambio de vacaciones con antelación, o no haber sido autorizado dicho cambio, y en dichas fechas previstas de vacaciones se viene a trabajar, se computará como días de vacaciones.

2.- En el caso de que por necesidad del servicio sea preciso que el trabajador disfrute las vacaciones fuera del periodo normal, esto es, cuando sea solicitado al trabajador por la Dirección de la empresa, la duración será de cuarenta y dos días naturales.

Asimismo, en el caso de que, por necesidad del servicio, entendida esta necesidad cuando sea así requerido por la empresa, sea necesario dividir las vacaciones en varios periodos dentro del periodo vacacional normal, se tendrá derecho a treinta y seis días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán hasta el 15 de enero del año siguiente.

3.- A los trabajadores con sesenta años de edad o más, se les compensará con una semana adicional de vacaciones.

4.- Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de vacaciones no hubiese completado el año efectivo en la plantilla, tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado.

5.- Cuando un trabajador deje de prestar sus servicios en Proyecto Melilla antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondiera. Salvo en este caso las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes.

6.- El trabajador tendrá derecho a la interrupción del periodo de vacaciones cuando mediase hospitalización justificada no voluntaria y en los casos de baja por maternidad e incapacidad temporal, para reanudarla posteriormente incluso en el año siguiente hasta completar los días que le resten, siempre y cuando éstas estuvieran justificadas.

7.- El trabajador cuando tenga el deber de asistencia a juicio, siempre que la asistencia sea consecuencia del desempeño de funciones propias del puesto de trabajo:

- Proyecto Melilla, S.A.U. indemnizará a sus empleados por los gastos que se deriven del deber de asistencia a juicio durante el periodo vacacional, siempre que la asistencia sea consecuencia del desempeño de funciones propias del puesto de trabajo y el empleado se encuentre fuera de Melilla.
- Asimismo, se compensará en días de descanso el tiempo empleado en el desplazamiento a Melilla, estancia y retorno al lugar en que se encontrarse, con la siguiente fórmula: Por cada día empleado, un día de descanso.
- Los gastos a compensar se justificarán documentalmente y alcanzarán como máximo el importe establecido a efecto de manutención por desplazamiento y el de los billetes utilizados, abonándose dentro del mes siguiente al de la justificación del gasto.
- En caso de comparecencia a juicio durante el periodo vacacional del empleado que se encuentre en Melilla, se compensará con un día de descanso por cada día empleado en la comparecencia.
- En caso de comparecencia a juicio por parte del trabajador, cuando éste se encuentre fuera de su jornada laboral, se compensará con un día de descanso por cada dos comparecencias a juicio.

### **Artículo 22.- Permisos o licencias retribuidas V no retribuidas.**

1.- Licencias no retribuidas. - El personal laboral fijo que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia por un plazo no inferior a quince días, ni superior a tres meses. Dichas licencias les serán concedidas