

Para el personal no de turno, al menos 12 días laborales deberán ser disfrutados en el periodo definido como vacacional (julio, agosto y septiembre), pudiendo solicitar disfrutar el resto (10 días laborales) en cualquier otra fecha en periodos no inferiores de 5 días laborales consecutivos, siendo necesaria la aceptación de la empresa y respetando el número mínimo de 3 personas en labores de mantenimiento.

A los efectos de posible devolución del periodo vacacional solicitado y no disfrutado por IT, se procederá a marcar en el mes natural de disfrute del trabajador 22 "V":

- a) Por cada V marcada en el calendario que no ha podido disfrutar le corresponderán 7,5 horas
- b) Deberá realizarse la devolución en el siguiente orden:
 - A cuenta de la bolsa de horas (reduciéndose en su proporción)
 - En turnos de trabajo de jornada de mañana y de lunes a viernes y no festivo, con objeto de no afectar al resto y en el periodo convenido dirección-trabajador, a razón de 9 a 12 (9 de mañanas de lunes a viernes y no festivo y 12 de turnos)

Para realizar el calendario de vacaciones en los tres meses de verano será necesario la incorporación a turnos por parte del personal no adscrito habitualmente a turnos, en la forma que específicamente se convenga, con una compensación por día incorporado de 40 € en turno ordinario de 8 horas o de 70 € en turnos especiales acordados en comisión paritaria según el calendario propuesto. Para los sucesivos años 2020 y 2021, una vez aprobados los presupuestos generales del Estado, o norma legal que lo regule, se revisarán estas cantidades con el incremento salarial autorizado para el correspondiente año.

Los trabajadores que en fecha determinada para el disfrute de las vacaciones anuales no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Durante el periodo vacacional, solo podrán solicitarse los días de asuntos propios de forma excepcional por una causa de imperiosa necesidad y debidamente justificada, no implicando dicha solicitud su autorización de disfrute que deberá ser en todo caso analizado por la dirección de la empresa y en su caso autorizado o denegado. A efectos del disfrute del día de asuntos propios computará a razón de por cada ocho horas no realizadas de trabajo un día de asuntos propios.

Si por razones de trabajo la empresa requiere al trabajador el cambio del periodo de vacaciones previamente autorizada, el trabajador será compensado con un 20 % adicional de los días de vacaciones modificados.

La retribución en el mes de vacaciones será igual que la correspondiente a un mes ordinario.

36. COMPENSACION ECONOMICA POR DIAS ESPECIALES

El personal de turnos que preste sus servicios en el turno de noche en los días de Nochebuena y Nochevieja, percibirá una gratificación especial total de 102 € por turno trabajado y para cada uno de los años de vigencia del presente convenio. Asimismo, el personal de turnos que preste sus servicios en el turno de mañana o en el de tarde en los días de Navidad y Año Nuevo, percibirá una gratificación especial total de 102 € para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

En el caso que un festivo caiga en sábado y para el personal no de turno, dicha festividad podrá disfrutarse el día laboral anterior o posterior. (no obstante, dicho horario no podrá reducir las horas totales anuales pactada en convenio).

37. PERMISOS Y LICENCIAS

A. Retribuidos:

El trabajador, previo aviso, y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. 15 días naturales en caso de matrimonio. Estos días no se solaparán con las vacaciones anuales.
2. En caso de nacimiento o adopción de hijos será de aplicación lo estipulado el artículo 37.3 del texto refundido del estatuto de los trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto 6/2019, por el que se amplían los permisos de paternidad.
3. Se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y por el Convenio Colectivo Sectorial. No obstante, y como una mejora a ambos textos, se establece que una sola vez en el año natural, cada trabajador podrá solicitar hasta 5 días por enfermedad grave certificada o intervención quirúrgica que requiera hospitalización de cónyuge, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan fuera de la ciudad de Melilla, se ampliarán en dos (2) días adicionales.

Se acreditará mediante la enfermedad grave cualquier medio o documento válido.

4. 1 día (o 2 días cuando sea estrictamente necesario) y siempre y cuando no sea posible el cambio de turno, en los casos en los que, por enfermedad grave de hijo menor de edad, debidamente justificada, sea necesario acudir a médico especialista fuera de la Ciudad Autónoma de Melilla, aunque no se requiera hospitalización.
5. 4 días por fallecimiento de cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad a la de la Ciudad de Melilla y el trabajador tenga que efectuar un desplazamiento por tal motivo el plazo será de seis días.
6. 2 días por traslado de domicilio habitual justificado por cambio en el padrón municipal o cualquier medio que lo justifique.
7. Por el tiempo indispensable, previa justificación, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, tal y como ordena la legislación vigente, o para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.