

expresamente. El acta se redactará por la parte solicitante y la firmarán, en caso de conformidad, todos los asistentes y tendrá carácter vinculante.

ARTICULO 6º

JORNADA LABORAL.

Se establece una jornada semanal de 40 horas semana y con un máximo mensual de 19 turnos, respetándose los períodos de descanso legalmente establecidos. Cuando se trabaje cualquiera de los festivos legalmente establecidos cada año (14) la Empresa deberá proceder a la compensación del descanso dentro de los dos meses siguientes al que se haya trabajado en festivo reglamentario. Un día festivo trabajado se compensará con dos días consecutivos de descanso.

Las festividades reglamentarias coinciden con las definidas por el Gobierno anualmente para la Ciudad Autónoma de Melilla.

Las horas que excedan de la jornada semanal ordinaria se considerarán Horas Extraordinarias, éstas tendrán en cuanto a número la limitación que recoge el Estatuto de los Trabajadores, y se abonarán con un incremento del 75% del valor del salario/hora. Su realización será voluntaria, salvo que sean para atender siniestros o necesidades extraordinarias y urgentes, y siempre se realizarán a petición de la empresa que las requerirá obligatoriamente mediante escrito que entregará al trabajador.

Los trabajadores disfrutarán como mínimo de un fin de semana completo al mes.

ARTICULO 7º

VACACIONES.

Por año de servicio, todos los trabajadores disfrutarán de vacaciones anuales retribuidas que tendrán la duración del mes natural en que se disfruten. Las vacaciones podrán fraccionarse, de mutuo acuerdo, y en tal caso la suma de los períodos vacacionales será de 30 días naturales. Una vez comenzado su disfrute solo se interrumpirán por accidente o enfermedad grave que requiera baja médica por Incapacidad Temporal.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, y no podrán ser sustituidas por compensación económica, ni acumuladas. Su fecha de disfrute se fijará de mutuo acuerdo y se expondrá en el tablón de anuncios durante el primer trimestre del año.

ARTICULO 8º

PERMISOS RETRIBUIDOS NO RECUPERABLES.

El trabajador previo aviso y justificación, tendrá derecho a licencia retribuida por los tiempos y causas siguientes:

- Matrimonio: Quince días naturales.
- Nacimiento de hijo: Dos días naturales.
- Enfermedad o fallecimiento: Dos días naturales en los casos de enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización o fallecimiento del cónyuge o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el caso se produzca fuera de Melilla el plazo de licencia será de cuatro días naturales.
- Traslado de domicilio: Dos días naturales.
- Para concurrir a exámenes en Centros Oficiales o a pruebas de oposiciones: el tiempo indispensable. Será obligatorio que el trabajador presente un documento que acredite su asistencia al examen o prueba.
- Las dispuestas en el Estatuto de los Trabajadores y otras normativas legales.
- Por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores: Hasta cinco días cada año natural. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización y respetando las necesidades del servicio, pudiendo 3 de estos acumularse a las vacaciones.

ARTICULO 9º

EXCEDENCIAS. VOLUNTARIA Y FORZOSA.

Los trabajadores que cuenten como mínimo con un año de antigüedad podrán solicitar su pase a la situación de Excedencia Voluntaria por tiempo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. La petición se realizará a la empresa mediante escrito quince días antes de la fecha en que se desea iniciar el periodo de excedencia, fijándose la fecha de comienzo y la duración. El trabajador excedente voluntario, deberá solicitar el reingreso o la ampliación del periodo de excedencia al menos quince días antes de la terminación del plazo de excedencia reconocido. Solicitado el reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su misma o similar categoría profesional.

La Excedencia Forzosa se concederá en caso de designación o elección del trabajador para un cargo público y dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante su vigencia. El trabajador permanecerá en excedencia forzosa mientras se encuentre ejerciendo el cargo