

Art. 19.- HORARIO PARA EL PERSONAL DE LA UNIÓN PROVINCIAL DE CC.OO. DE MELILLA.

El horario para el personal de la Unión Provincial de CC.OO. de Melilla, salvo que se pacte lo contrario para una determinada categoría, función o servicio, será el siguiente:

Turno de mañana: de lunes a viernes de 9:00 a 14:00 horas.

Turno de tarde: de lunes a jueves de 17:00 a 20:00 horas.

Las partes acuerdan que los trabajadores y trabajadoras de la Unión Provincial de Melilla, desempeñarán sus funciones en la modalidad de teletrabajo durante tres días a la semana, en un horario comprendido entre las 17:00 y las 20:00 horas.

El/la trabajador/a deberá garantizar la disponibilidad y cumplimiento de sus funciones durante dicho período, manteniendo los mismos estándares de calidad y productividad que en el trabajo presencial.

La modalidad de teletrabajo, no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de las personas trabajadoras, que se mantienen en sus términos conforme a este Convenio.

Se establece la jornada intensiva para el periodo definido en el Art. 17, con el siguiente horario:

Turno de mañana: de lunes a viernes de 09:00 a 14 horas.

Horario de la Semana de FERIA: 10:00 h. A 13:00 h.

Art. 20.- CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA DE TRABAJO.**20.1.- PAUSA DESCANSO MAÑANA**

La pausa para el descanso y/o desayuno de la mañana, computable como tiempo trabajado, será de 30 minutos, y deberá efectuarse preferentemente entre las 10:00 horas y las 12:30 horas. Incluyendo en todo caso a los trabajadores que tengan al menos cinco horas continuadas de trabajo. En caso de no haber acuerdo en el uso del tiempo será la empresa quien determine y establezca los turnos.

20.2.- AUSENCIA DEL PUESTO DE TRABAJO

En caso de enfermedad u otras incidencias, se requerirá el aviso inmediato al responsable del departamento o secretaría correspondiente, en su defecto Dirección.

CAPÍTULO IV PERMISOS Y LICENCIAS

Art.21.- PERMISOS RETRIBUIDOS

El personal asalariado de la Unión Provincial de CC.OO. de Melilla, avisando previamente, tendrá derecho a permisos retribuidos y de cómputo efectivo de trabajo por las siguientes causas:

- a. Siete días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o compañero/a con quien conviva (siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente), padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos del afectado y de su cónyuge o compañero/a con quien conviva. Nueve días en el caso de que el entierro del familiar tenga lugar fuera de la ciudad.
- b. Los trabajadores tendrán derecho a los necesarios periodos de ausencia al trabajo, remunerados, cuando decidan someterse a técnicas de fecundación asistida con la correspondiente acreditación del centro.
- c. En el mismo sentido se concederán los permisos necesarios, remunerados, para la asistencia a técnicas de preparación al parto y por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales.
- d. Seis días hábiles en caso de hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización, o de enfermedad grave del cónyuge o compañero/a con quien conviva, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos del afectado y de su cónyuge o compañero/a con quien conviva (siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente). Ocho días hábiles en el supuesto de que el enfermo se encuentre fuera de la ciudad.
- e. Las personas trabajadoras, que por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, tanto durante la jornada como al principio o final de la misma, o acumularla para su disfrute semanal o mensual. Pudiéndose separar en fracciones de ½ h. Asimismo los trabajadores podrán optar por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. Esta opción será de 22 días laborables. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.
- f. Por el tiempo necesario sin que exceda de media jornada, en los casos de consulta médica, debiendo aportar el correspondiente justificante médico.
- g. Para el acompañamiento al médico de familiares hasta el primer grado de consanguinidad, al cónyuge o pareja de hecho e hijos de la pareja con la que se conviva (siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente), en centro público o privado, durante el tiempo necesario del horario de trabajo, debiendo aportar el correspondiente justificante.
- h. Dos días por mudanza.
- i. Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.
- j. Se concederá el tiempo estrictamente necesario para la realización de trámites de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, aunque estos sean provisionales.
- k. Los días 24 y 31 de diciembre.

n.- Para la realización de gestiones particulares, se establecen 8 días retribuidos al año. Su disfrute no impedirá garantizar la cobertura de las necesidades del trabajo. Se tendrán que disfrutar en el año en curso.

Los trabajadores que al 1 de enero de cada año lleven contratados al menos doce años dispondrán de un día más para asuntos personales y los que tengan veinte años de antigüedad, tendrán derecho a otro día adicional.

m.- Cuatro días en caso de matriculación y desplazamiento para estudios de un hijo fuera de la ciudad.

ñ.- Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres. En el supuesto de que la boda se celebre en localidad distinta al domicilio del trabajador se considerarán dos días más, uno de ida y otro de vuelta.

Art. 22.- EXCEDENCIAS

La excedencia podrá ser voluntaria, contratación sector público o forzosa.

Las personas trabajadoras, con al menos un año de antigüedad en la empresa y siempre y cuando no esté supliendo a otro trabajador, tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde