

7.b) Asimismo, se compensará en días de descanso el tiempo empleado en el desplazamiento a Melilla, estancia y retorno al lugar en que se encontrase, con la siguiente fórmula: Por cada día empleado un día de descanso.

7.c) Los gastos a compensar se justificaran documentalmente y alcanzarán como máximo el importe establecido a efectos de manutención por desplazamiento y el de los billetes utilizados, abonándose dentro del mes siguiente al de la justificación del gasto.

7.d) En caso de comparecencia a juicio durante el periodo vacacional del empleado que se encontrase en Melilla, se compensará con un día de descanso por cada día empleado en la comparecencia.

7.e) En caso de comparecencia a juicio por parte del trabajador cuando este se encuentre fuera de su jornada laboral, se compensará con un día de descanso por cada dos comparecencias a juicio.

7.f) Si la comparecencia se produce cuando el trabajador se encuentre saliente del turno de noche se compensará con un día de descanso por asistencia a juicio.

ARTICULO 21.- LICENCIAS

1.- El personal 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 dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrán exceder de tres meses cada dos años.

2.- El trabajador, previa justificación adecuada tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

a) Veintiún días naturales en caso de matrimonio, que podrá sumarse a las vacaciones anuales. En los casos de convivencia establecida al menos durante cinco años demostrados y las uniones de hecho, también se disfrutará de los veinte días

b) Siete días por nacimiento o adopción de un hijo y en los casos de muerte o enfermedad grave de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de nueve días hábiles.

El tiempo necesario que utilicen los trabajadores por acompañamiento de un hijo menor de 10 años y de mayores de primer grado de consanguinidad o cónyuge, que no puedan valerse por sí mismos para recibir asistencia sanitaria. El tiempo utilizado no sobrepasará el 10% de la jornada laboral semanal y deberá ser justificado documentalmente.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho.

e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a dos horas de ausencia al trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en hora y media con la misma finalidad. Este derecho podrá ser igualmente ejercido por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo. En caso de parto múltiple, será de dos horas y media.

f) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente Unidad de Personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

g) Los días 24 y 31 de diciembre dejando a salvo las exigencias del servicio, sin perjuicio de la sustitución del disfrute de estos días por otros dentro del resto del año.