

Aún lo anterior, la Empresa facilitará, de mutuo acuerdo con el trabajador, el disfrute de las mismas en fechas diferentes.

Se establecen turnos de vacaciones con carácter rotatorio, que deberán ser propuestos a la empresa con, al menos, dos meses de antelación al comienzo de las mismas. De no hacerse así, la Empresa podrá establecer dichos calendarios por su cuenta.

El derecho a disfrute de vacaciones no se verá afectado por el hecho de que el trabajador haya estado en situación de IT en el transcurso del año.

El trabajador que el 15 de octubre no hubiera disfrutado las vacaciones, deberá ponerlo en conocimiento, antes de la citada fecha, de sus representantes legales.

Cuando la Empresa imposibilitara la marcha de vacaciones de un trabajador en la fecha elegida por éste, se le compensará con el disfrute de cinco días adicionales de vacaciones.

Aquellos trabajadores que tengan 15 ó mas años de antigüedad en la Empresa tendrán derecho al disfrute de un día más de vacaciones anuales. Una vez que un trabajador alcance este derecho generará un día más de vacaciones anuales cada cinco años más de antigüedad en la Empresa.

Artículo 10.º Licencias y Permisos.

Art. 10.1. El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los siguientes supuestos:

- a) 17 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 4 días en caso de nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de seis días.
- c) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para un deber indispensable para un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el sufragio activo.
- e) Por citación judicial, el personal que trabajando de noche deba asistir a juicio, disfrutará de un permiso de 4 horas la noche anterior al mismo.
- f) Como mejora al apartado b), se aumenta en 2 días de licencia y permiso a los establecidos en el apartado anteriormente mencionado (6 días), para los casos de enfermedad que necesiten hospitalización de un hijo menor de 16 años, siempre que ambos padres sean asalariados por cuenta ajena o, tengan la custodia legal del menor. Ampliándose a tres días en caso de desplazamiento fuera de la ciudad (9 días).
- g) Por el tiempo indispensable para asistencia del trabajador/a a visitas de médicos especialistas y para acompañar a parientes de primer grado cuando sea necesario el desplazamiento y siempre que sea promovida por el INGESA, debiendo de presentar justificante debidamente diligenciado por dicho organismo.