

El derecho al disfrute de vacaciones no se verá afectado por el hecho de que el trabajador haya estado en situación de Incapacidad Temporal.

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, establecerán de mutuo acuerdo con los trabajadores o sus representantes un calendario vacacional en los dos primeros meses del año o en los de apertura del establecimiento. Dicho calendario será expuesto en el tablón de anuncio.

Podrá acordarse un mes de cierre de la empresa para disfrute de las vacaciones de todo el personal. Ello deberá igualmente indicarse en los dos primeros meses del año.

#### Artículo 19.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de hora extraordinaria las que excedan de la jornada laboral ordinaria establecida en el art. 15 de este convenio.

No se podrán realizar más de dos horas extraordinarias diarias.

No se consideran horas extras o extraordinarias las que se presten en el tiempo de la jornada normal diaria durante las fiestas abonables y no recuperables.

Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del ciento setenta y cinco por ciento (175%) sobre el salario hora individual. En el supuesto de la hora extraordinaria nocturna el recargo será del ciento ochenta y cinco por ciento (185%). Toda hora de trabajo realizada en los días de descanso semanal se considerará extraordinaria y su abono se recargará con un ciento ochenta y cinco por ciento (185%).

Las horas extraordinarias, dada la situación de desempleo de la ciudad, tenderán a suprimirse. Será potestad del trabajador la compensación de las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso a razón de dos horas por cada hora extraordinaria.

El número de las horas extraordinarias anuales no podrá ser superior a ochenta al año. Para el cálculo del salario hora individual se hará mediante el artículo 42 del presente Convenio.

#### Artículo 20.- Licencia y Permisos Retribuidos.

Sobre el régimen establecido en el artículo 37 del E.T. y sus modificaciones Ley 39/99, se pactan las siguientes mejoras.

a) Por alumbramiento de la esposa, accidente y hospitalización, enfermedad grave o fallecimiento de parientes de hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, la licencia será de tres días. Y si por tal motivo el trabajador ha de realizar desplazamiento fuera de la Ciudad, el plazo se ampliará a seis días.

b) Por matrimonio de un hijo o hermano del trabajador:

La licencia será de un día cuando la boda tenga lugar en Melilla y de tres días cuando lo sea en otro lugar.

c) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia durante la jornada diaria de trabajo, la cual podrá dividirse en dos fracciones. Si lo desea el trabajador, podrá sustituir este derecho por una reducción al principio o final de la jornada diaria de una hora, con igual finalidad.

d) Por asuntos propios, seis días previo aviso.

e) Exámenes: Tendrán derecho a disfrutar del tiempo indispensable para su realización, quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

f) Por cambio de domicilio habitual: un día.

g) El tiempo que utilicen los trabajadores por asistencia al Médico de Cabecera o especialistas de la Red Pública Asistencial, previa justificación, no deberá ser compensado con tiempo de trabajo adicional.

h) El tiempo que utilicen los trabajadores por acompañamiento de un hijo menor de 10 años a asistencia sanitaria, en el caso que los dos miembros de la unidad familiar trabajen en la misma empresa, en los mismos términos que el apartado "g".

#### Artículo 21.- Incapacidad Laboral Transitoria.

Durante el período de Incapacidad Temporal, el trabajador tendrá derecho a percibir el 100% de sus retribuciones, hasta un período máximo de doce meses.

#### Artículo 22.- Seguro Complementario.

Las empresas concertarán una póliza de Seguro individual o colectivo que garantizará a sus trabajadores, a partir del momento de alta en las empresas, la percepción de 2.576.680