

La ausencia por enfermedad deberá acompañarse del correspondiente justificante médico.

CAPÍTULO IV

PERMISOS Y LICENCIAS

Art.18.- 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. Tres 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. Cinco días en el caso de que el entierro del familiar tenga lugar fuera de la ciudad. Para asistir al entierro de familiares de tercer grado, se tendrá el tiempo suficiente para asistir al mismo sin que exceda de media jornada, ampliable si es fuera de la ciudad al tiempo estrictamente necesario.

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. Tres días naturales en caso de enfermedad grave de 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). Cinco días en el supuesto de que el enfermo se encuentre fuera de la ciudad.

e. Tres días laborables por nacimiento de hijo.

f. 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.

g. Los trabajadores, 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.

h. Por el tiempo necesario sin que exceda de media jornada, en los casos de consulta médica, debiendo aportar el correspondiente justificante donde conste la duración de la consulta.

i. 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), sin que el tiempo utilizado exceda de media jornada, debiendo aportar el correspondiente justificante donde conste la duración de la consulta.

j. Dos días por mudanza.

k. Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.

l. Se concederá el tiempo estrictamente necesario para la realización de trámites de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, aunque estos sean provisionales.

m. Los días 24 y 31 de diciembre.

n. Dos días a determinar en el calendario laboral por festividades musulmanas más importantes.

Art. 19.- DÍAS PERSONALES Y TRABAJO FUERA DE JORNADA

Para la realización de gestiones particulares, así como para el disfrute de posibles puentes y permisos se establecen seis días retribuidos al año, además de los contemplados para vacaciones. Nunca se podrán juntar con las vacaciones. 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 llevaran 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.