

El tiempo realizado fuera de jornada será compensado con el 175% del mismo en tiempo libre. Es decir, toda hora trabajada fuera de jornada en estos casos, se compensará con 1 hora y 45 minutos de tiempo libre, siendo acumulable.

Los trabajos realizados en día festivo o días no laborables se compensarán con dos días libres.

Será imprescindible para su disfrute la certificación del responsable de la tarea causante de dicho exceso. Dicha responsabilidad solo residirá en las personas que compongan la Dirección de la Unión Provincial de CC.OO. de Melilla.

Art. 20.- EXCEDENCIAS

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

El trabajador con al menos un año de antigüedad, contrato fijo 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 seis 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 el final de la anterior excedencia. Durante el primer año de excedencia el trabajador con excedencia voluntaria tendrá derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo. Durante el segundo y tercer año el trabajador con excedencia voluntaria tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En estos tres primeros años la incorporación al puesto de trabajo será inmediata. En los dos años restantes hasta completar el máximo de cinco años, el trabajador con excedencia voluntaria conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Se reconocerá la situación de excedencia forzosa por:

a). Nombramiento de cargo público, sindical o político.

b). Se extenderá el concepto de nombramiento sindical a todos aquellos casos en que se ostente representación de la Confederación Sindical, o sus organizaciones, ante terceros por acuerdo expreso de los órganos de la dirección, o en caso de traslado a cualquier organización sindical de CC.OO., también por acuerdo expreso de las organizaciones afectadas.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia forzosa será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente, con ocasión de su reincorporación.

La excedencia por cuidado de hijos o familiares se regirá por el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La petición de excedencia se cursará por escrito a la Dirección. Lo mismo se hará con las peticiones de prórroga y las de reincorporación.

La persona que disfrute de excedencia voluntaria o por cuidado de hijo o familiar deberá solicitar la reincorporación, por escrito y con, al menos, un mes de antelación a la fecha en que finalice la excedencia concedida.

En el caso de excedencia forzosa, el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese.

En los casos de excedencia forzosa la reincorporación será inmediata, sea cual fuere la duración de la misma.

En casos excepcionales, y por motivos justificados, se podrán solicitar permisos no retribuidos inferiores a seis meses y superiores a un mes. Estos no podrán enlazarse con las vacaciones.

CAPÍTULO V

GARANTÍAS Y MEJORAS SOCIALES

Art. 21.- COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE, MATERNIDAD

En situación de baja por accidente, enfermedad y suspensión del contrato por maternidad se abonará el 100% de la retribución.

Así mismo las contingencias comunes serán atendidas por el INSS.

Los trabajadores que disfruten del permiso de maternidad se beneficiarán de cualquier mejora de las condiciones de trabajo a la que hubiere podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

Cuando se establezca por ley el derecho a la suspensión del contrato por paternidad, se tendrán los derechos reconocidos en los párrafos anteriores.