

fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en hora y media para la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.

h) Hasta siete días cada año natural por asuntos particulares.

Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas ni a festivos para realizar puentes. Los trabajadores podrán distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la Empresa y respetando las necesidades del servicio.

Excepcionalmente se podrá disfrutar en el mes de Enero del año siguiente uno de los días de asuntos particulares no disfrutados en el año al que corresponden, en cuyo caso no se podrán disfrutar en dicho mes días de asuntos particulares del año en curso, salvo acuerdo con la Dirección.

Con carácter general para el personal no de turnos y dejando a salvo las necesidades del servicio, no se trabajarán los días 24 y 31 de Diciembre.

Cuando por exigencias de la producción se haya de trabajar en dichos días en régimen de jornada ordinaria, el trabajador no de turno recibirá, con efectos a partir de la firma del convenio, una compensación adicional de 102 € por cada uno de dichos días trabajados.

El trabajador que prefiera no disfrutar los días que por asuntos particulares le correspondan percibirá, con efectos desde la firma del convenio, una compensación de 102 € euros por día no disfrutado. En ninguno de los casos tendrán la consideración de días trabajados.

Salvo que existan causas justificadas y sea autorizado por la Dirección de la Empresa, no se podrán disfrutar como días de asuntos particulares, los días 24, 25, y 31 de diciembre, y los días 1 y 6 de enero.

Se considerará festivo en la Empresa el día de Santa Rita (22 de mayo), fiesta de la Patrona.

En lo no previsto en los puntos anteriores se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente.

#### 18. EXCEDENCIAS

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con al menos un año de

antigüedad en la Empresa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a tres. Durante este periodo el puesto vacante solo podrá ser cubierto de forma interina y una vez transcurrido el tiempo de excedencia solicitado, o producida la reincorporación del trabajador en excedencia, cesará el personal que ocupaba de forma interina su puesto.

#### 19. INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de Incapacidad Temporal legalmente declarada o descanso maternal, quedará garantizado el 100% del salario establecido en el presente convenio y que el trabajador viniera percibiendo correspondiente a tiempo ordinario de trabajo.

No obstante, lo establecido en el párrafo anterior no será de aplicación a:

- Accidente o enfermedad profesional causada en otra actividad laboral.

- En caso de no cumplir con lo prescrito durante la situación de I.T. legalmente establecida por los Servicios de Salud y/o la Mutualidad.

#### 20. PREAVISO.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Jefes de Turno: 35 días

- Resto del personal: 30 días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de esta obligación de preaviso con la antelación indicada, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de haberes el importe de un día de salario por cada día de retraso en dicho preaviso.

#### 21. AYUDA ESCOLAR.

Se establece una ayuda escolar para los trabajadores que tengan hijos en edad preescolar, escolar y secundaria, cuyos importes por curso escolar se fijan con efectos a partir de la firma del Convenio, en los siguientes:

- 1 hijo.....211 €

- 2 hijos.....370 €

- Por cada hijo adicional....105 €

La cantidad que corresponda se abonará junto con la nómina de octubre. Para la realización del pago de esta ayuda será imprescindible su justificación (matrícula).