

**Artículo 9. Horas extraordinarias**

La realización de las horas extraordinarias se ajustará a los siguientes criterios para su realización.

Como regla general se mantiene el criterio de supresión de las horas extraordinarias habituales.

No obstante, se mantendrá la posibilidad de realizar las horas extraordinarias necesarias por causas especiales con previo consentimiento expreso de un mando superior autorizado o la dirección de la empresa, y ello en relación con circunstancias excepcionales que hagan imprescindible y, por lo tanto, obligatoria la prestación de servicio derivada de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre con previo consentimiento.

La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente, será mediante la retribución económica de las mismas. Esta retribución será equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 100% y en un 125% en días festivos.

El cálculo del importe se ajustará a la siguiente fórmula:

$$\text{Hora extra} = (\text{salario bruto anual/jornada anual}) \times 1,00 \text{ o } 1,25 \text{ ordinarios/festivos.}$$

Subsidiariamente se podrán compensar las horas extraordinarias mediante el otorgamiento de tiempo libre retribuido igual al realizado y en un plazo de tres meses desde su realización.

**Artículo 10. Horarios, descanso semanal y festivos.**

La planificación se hará de lunes a domingo, ambos inclusive, y se organizará, salvo pacto en contrario, en turnos rotativos. El descanso semanal se establece en 48 horas posteriores al fin de la jornada, pudiendo acumularse en periodos de dos semanas.

La jornada se establece en un cómputo diario de ocho horas, con treinta minutos de descanso. El descanso no podrá establecerse antes de dos horas desde el inicio de la jornada, ni después de los noventa últimos minutos antes de finalizar la misma.

Se establece un descanso semanal de 48 horas posteriores al fin de jornada.

El horario general de la jornada de trabajo dependerá de los puestos de trabajo.

**Artículo 11. Vacaciones.**

Se establece un total de 24 días laborables por año para ser disfrutados por el personal en concepto de vacaciones, el cual deberá ser disfrutado obligatoriamente dentro del año natural correspondiente, con la excepción de aquellos periodos de vacaciones que teniendo su inicio en el año natural de referencia finalicen en el año inmediatamente siguiente. El trabajador que no haya completado un año de servicio en la empresa disfrutará del tiempo proporcional en función del tiempo trabajado.

El periodo de vacaciones se fijará anualmente dentro de los tres primeros meses del año. Se podrán disfrutar en varios periodos, siendo estos de una duración mínima relacionada con el turno del trabajador, y, en concreto:

Turno de cuatro días de trabajo, disfrutará de un máximo de ocho (8) días laborables.

Turno de cinco días laborables, disfrutará de un máximo de diez (10) días laborables.

Se establece la obligación de que al menos un sesenta por ciento (60%) del periodo vacacional se deba tomar por parte del trabajador de forma conjunta, en periodos al menos de un turno completo de los días que se comprendan en el mismo, entre dos periodos de descanso semanal para aquellos trabajadores que ejerzan su actividad en turnos rotativos entre Lunes-Domingo, y cinco (5) días según los turnos de trabajo que se establecen en este convenio, los cuales se definen como turnos fijos de Lunes-Viernes.

El cuarenta por ciento restantes (40%) se podrá solicitar para ser disfrutado en periodos inferiores a cuatro días para los turnos rotativos y cinco días para los turnos fijos de lunes a viernes.

En todo caso, siempre deberá realizarse expresa petición por parte del trabajador donde se detallen sus datos personales, así como las fechas solicitadas para dichas vacaciones, debiendo cursar tal petición con, al menos, quince días previos a la fecha de disfrute.

No obstante, la dirección de la empresa podrá excluir de la planificación anual de vacaciones aquellos periodos de máxima actividad.

Ambas partes pactan que el periodo de vacaciones se disfrutará antes del periodo estival fijado como fecha final el 15 de septiembre, al menos, en un porcentaje equivalente al setenta por ciento del periodo disfrutable.

**Artículo 12. Licencias retribuidas.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días en caso de matrimonio, salvo si se ha disfrutado de la licencia por convivencia con la misma persona.
- Quince días en caso de inicio de convivencia de hecho, debidamente inscrita en el correspondiente registro público, por una sola vez.
- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.