

El importe de la hora ordinaria será el resultado de dividir el salario base más antigüedad, multiplicado por el número de pagas anuales, entre el número de horas que componen la jornada anual pactada.

$$\text{Importe hora ordinaria} = \frac{(\text{Salario base} + \text{antigüedad}) \times 15,5}{1.723,50 \text{ horas anuales}}$$

Para el cálculo de esta fórmula se aplicara las 1.736 horas hasta la nómina de junio de 2012, desde la nómina de julio de 2012 el cálculo de la fórmula se aplicará a razón de 1.723,50 horas.

De común acuerdo entre empresa y trabajador, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por un tiempo de descanso de una hora y media por cada hora extraordinaria realizada. Las realizadas en domingos o festivos se compensarán por un tiempo de descanso de dos horas por cada hora extraordinaria realizada. Las horas extraordinarias compensadas con tiempo de descanso no computarán a efectos del número máximo de horas extraordinarias realizables al año.

Las acciones formativas se realizarán dentro de la jornada laboral anual pactada.

Artículo 18. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán de veintidós días laborables ininterrumpidos, considerados de lunes a viernes.

No se pondrán guardias cuando coincida con el inicio o final de vacaciones, salvo razones del servicio.

Los períodos de disfrute de todos los trabajadores se comunicarán y se publicarán con, al menos, dos meses de antelación.

Si una vez comunicada la fecha de disfrute de vacaciones la empresa por razones de necesidad urgente, requiriese los servicios de un trabajador un mes antes del inicio de las mismas, y siempre de común acuerdo, éste disfrutará posteriormente de día y medio de vacaciones por cada día de vacación cambiada.

Una vez fijadas las vacaciones, si el trabajador se sitúa en incapacidad temporal con anterioridad al comienzo del disfrute de sus vacaciones, éstas se suspenderán hasta que se produzca el alta, estableciéndose de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador el nuevo período de vacaciones.

Si el trabajador se sitúa en incapacidad temporal durante el disfrute de sus vacaciones, estas no se suspenderán, debiendo reincorporarse el trabajador al producirse el alta, siempre que el período vacacional previamente fijado haya finalizado.

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato por disfrute del permiso de maternidad o paternidad, el trabajador tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar su período de suspensión, aunque haya terminado el año al que correspondan.

A partir de los quince años de permanencia en la empresa se disfrutará de un día de vacación no acumulable al resto del período de vacaciones anuales.

Se establece la fijación de los períodos de disfrute de vacaciones para el personal de la empresa incluido en su ámbito de aplicación, que queda articulado del siguiente modo:

I. Períodos y turnos de vacaciones.

Colectivo A: Personal Operativo y Técnico encuadrado en el Departamento de Operaciones de Madrid, con cláusula incorporada en sus contratos de trabajo por la que se establece como período vacacionable todo el año (de enero a diciembre, ambos inclusive).