

Art. 8. *Jornada de trabajo.*

a) Jornada del personal a jornada completa:

Para los años 2005 y 2006: Treinta y ocho horas y cuarenta y cinco minutos semanales (siete horas y cuarenta y cinco minutos diarios).

Para el año 2007: Treinta y siete horas y treinta minutos semanales (siete horas y treinta minutos diarios).

La jornada de trabajo se realiza de lunes a viernes e incluye un descanso intermedio de treinta minutos diarios de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

Los descansos de este personal serán los sábados, domingos y festivos.

Se considera como festivo el día 3 noviembre (San Martín de Porres), así como los días 24 y 31 de diciembre.

b) Jornada del personal a tiempo parcial:

Los fines de semana y fiestas se realizará el servicio con personal contratado al efecto. La jornada diaria será de siete horas y cuarenta y cinco minutos en los años 2005 y 2006 y de siete horas y treinta minutos en el 2007, en la que estarán incluidos treinta minutos de bocadillo, que se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

Art. 9. *Horas extraordinarias.*—Sólo se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales como daños extraordinarios urgentes que serán consideradas como horas extraordinarias estructurales, dadas las características del servicio público realizado, todo ello de conformidad con lo establecido en la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983.

Con independencia de lo anterior, la empresa podrá llegar a acuerdos con la representación legal de los trabajadores sobre la realización, distribución y compensación de horas extraordinarias.

El importe de las horas extraordinarias, caso de realizarse, será el que se detalla a continuación:

Año	Encargado	Conductor	Peón
2005	14,16	12,14	10,12
2006	14,49	12,42	10,35
2007	14,84	12,72	10,60

Art. 10. *Vacaciones.*—Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales y se disfrutarán en los meses de julio, agosto y septiembre (1 de julio a 30 de septiembre).

La asignación individual de cada trabajador a los turnos de vacaciones establecidos por la empresa se efectuará de forma rotativa, pudiéndose cambiar el turno correspondiente entre los trabajadores previa notificación a la empresa.

El calendario de vacaciones se expondrá en el tablón de anuncios antes del 30 de marzo de cada año.

Art. 11. *Sanciones.*—Las sanciones graves y despidos serán puestos en conocimiento del delegado de personal con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, exponiéndose los motivos y la clase de sanción.

El resto de las sanciones se comunicarán al delegado de personal con la mayor brevedad posible, con un plazo máximo de dieciocho horas.

Art. 12. *Excedencia.*

Excedencia voluntaria

Los trabajadores fijos con un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a un año e inferior a cinco años. En el supuesto de ser inferior al período máximo, ésta se podrá prorrogar por una sola vez, con la condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del período inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de un año, sin que en ningún caso pueda superarse el período máximo de cinco años.

Para acogerse a otra excedencia deberá cumplir un nuevo período de un año de servicio efectivo en la empresa.

Las peticiones de excedencias quedarán resueltas en un mes.

Si el trabajador no solicitara el reingreso con un preaviso de un mes, perderá el derecho a su puesto de trabajo, siendo admitido inmediatamente, en caso de cumplir tal requisito, en el mismo puesto y categoría.

Excedencia por cuidado de hijo

Los trabajadores tendrán derecho a período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Excedencia por cuidado de un familiar

También tendrán derecho a un período de excedencia, de hasta un año de duración para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas y no desempeñen actividad retribuida.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo 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. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Art. 13. *Conductores.*—En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, conservando su retribución durante un período máximo de tres meses.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa haya sido por embriaguez y/o toxicomanía.

La empresa estará obligada a velar por el cumplimiento del código de circulación a la hora de desempeñar los conductores los trabajos encomendados.

Los conductores, independientemente de su turno de trabajo, tendrán el tiempo necesario para tramitación y examen del carné de conducir sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado como jornada de trabajo.

Art. 14. *Licencias y permisos.*—El personal afectado por este convenio tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

Todas estas licencias deben ser preavisadas, salvo en casos de urgencias y debidamente justificadas con posterioridad.

- Por matrimonio del trabajador, quince días naturales.
- Por matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y sobrinos, un día si es dentro de la provincia y dos si se celebra fuera de ella.
- En caso de enfermedad grave, operación, hospitalización o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y sobrinos, tres días. Si el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la provincia, se concederán cuatro días.
- Para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, el tiempo necesario.
- Por traslado de domicilio habitual, un día.
- Por el nacimiento de cada hijo, tres días, si fuera por cesárea, seis días. Si el nacimiento es fuera de la Comunidad de Madrid.
- Por concurrir a exámenes, los días necesarios, aportando el oportuno justificante del centro.