

Dentro de la jornada, siempre que su duración continuada sea igual o superior a 6 horas, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios, que se computará como trabajo efectivo. Se considerará a estos efectos como trabajo efectivo realmente presentado en el puesto de trabajo y el que corresponda por los permisos retribuidos que legal o convencionalmente procedan.

Los días 24 y 31 de diciembre de cada año tendrán la consideración de días no laborables, y en consecuencia permanecerán cerrados los centros de trabajo, exceptuando los servicios que por su naturaleza requieran la prestación del servicio.

Las horas que excedan de la jornada normal de trabajo establecida en los calendarios laborales, se compensa con dos horas por cada una trabajada.

Art. 13. HORARIO

El periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 hora se considerará en su totalidad nocturno y en su totalidad festivo cuando se inicie la jornada en víspera de domingo o festivo.

Cada trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de 48 horas ininterrumpidas que, como regla general, comprenderá el sábado y domingo, de cada dos.

Art. 14. VACACIONES

1. Todo el Personal Laboral tendrá derecho, por año completo de servicios a disfrutar de una vacación retribuida de un mes o 30 días naturales en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo. La vacación anual podrá disfrutarse en dos quincenas o semanas naturales completas.

2. Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir diez años de servicios, añadiéndose un día hábil más al cumplir los quince, veinte, servicio.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior, y deberán estar unidos a los días de vacaciones anuales.

3. A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días laborables los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Atendiendo a la legislación vigente, se concretará además los siguientes puntos:

A) Antes del 1 de abril se confeccionará para el periodo anual siguiente el calendario de vacaciones por los diferentes servicios. Las vacaciones serán concedidas procurando atender al empleado publico en cuanto a la época de disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma.

B) Toda modificación en los periodos vacacionales aprobados, ha de ser notificada a la Sección de Personal al menos con 15 días de antelación al disfrute de los mismos y sin que, en ningún caso, puedan ser modificadas una vez efectuada la notificación, salvo que razones del Servicio, motivadas por escrito por el Jefe de la unidad, así lo exijan.

Art. 15. PERMISOS Y LICENCIAS

El Personal Laboral vinculado a este Convenio Colectivo podrá ausentarse del trabajo, previo aviso y notificación, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo hábil siguiente:

MOTIVACIÓN	PIEDRAHITA	OTRA LOCALIDAD
Matrimonio. Parejas de Hecho	15 días naturales	
Nacimiento, adopción o interrupción embarazo	3 días	5 días
Enfermedad grave o intervención Quirúrgica 1º, mientras dure hospitalización	3 días	5 días
Ídem segundo grado	2 día	4 días
Intervención quirúrgica de abuelos o nietos	1 día	1 día
Fallecimiento de cónyuge, ascendientes o descendientes	4 días	5 días

Fallecimiento familiar segundo grado	2 días	4 días
Traslado de domicilio habitual	5 días	5 días
Exámenes finales o pruebas de aptitud en centros oficiales	1 día	1 día
Pruebas selectivas para ingreso en Administración	1 día	1 día
Tiempo indispensable de deber inexcusable de carácter público personal		
Consulta médica propia en Piedrahíta, justificado		
Consulta médica propia, del cónyuge o descendiente fuera de Piedrahíta.	2 h. mínimo	4 h. mínimo
Se establece como primer grado, padres, cónyuges, hijos de parejas de hecho.		

Otros motivos:

a) En el supuesto de parto, el trabajador tendrá derecho a un permiso por maternidad con una duración de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El periodo se distribuirá a opción de la interesada siempre que 10 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de que la madre y el padre o miembros de la pareja de hecho trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas por suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final de citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad 1 incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para la salud. Solicitud con 15 días de antelación.

b) Por adopción de un menor de 56 días naturales de permiso a partir de la fecha de adopción siempre que se acredite debidamente la necesidad de dedicarse personalmente al cuidado directo de los menores. Dicho derecho sólo podrá disfrutarlo uno de los cónyuges. Solicitud con 15 días de antelación.

c) El trabajador con un hijo menor de 1 año tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá disfrutarse, previa petición del funcionario, en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral, al comienzo o antes de finalizar la misma. Este derecho no se tendrá si uno de los dos cónyuges no trabaja y en caso de que los dos lo hagan, sólo uno de ellos lo tendrá. Solicitud con 15 días de antelación.

d) Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o aun disminuido físico psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o un medio con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones. Solicitud con 15 días de antelación.

e) En caso de enviudar, el trabajador que tenga hijos menores de 6 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a 30 días naturales. Solicitud con 72 horas de antelación.

f) A lo largo del año el trabajador tendrá derecho a disfrutar hasta de 6 días de permiso por asuntos particulares, previa solicitud y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En caso de denegación, esta debe ser razonada. Se disfrutarán hasta el 15 de enero del año siguiente y no se podrán acumular a las vacaciones.

g) Cuando el trabajador cause Baja Laboral por Accidente sea o no laboral, Enfermedad Profesional o Común, el Ayuntamiento completará en todos los casos hasta el 100% de todos los conceptos retributivos, mientras dure la incapacidad.

Art. 16. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Se contemplará según lo establecido en la legislación vigente.

CAPÍTULO VI: ACCESOS, PROMOCIÓN, TRASLADOS Y FORMACIÓN

Art. 17. PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN E INGRESO.

La selección y contratación del personal sujeto a este pacto, se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, méritos y capacidad.