

la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

6.- En el ámbito de los servicios tales como, Guardería, Centro de Acogida, Centro de Discapacitados y Centro Ocupacional la aplicabilidad de medidas de flexibilización horaria contemplada en los apartados 3, 4 y 5 anteriores, quedarán condicionada a la necesidad del servicio, en función de las peculiaridades organizativas de cada uno de ellos.

Justificación de ausencias.

Las ausencias y falta de puntualidad y permanencia de personal, en que se alegue causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato al responsable del centro de trabajo, así como su ulterior justificación acreditativa.

Artículo 12. Jornadas especiales, horas extras.

No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada normal de trabajo establecida en el anterior artículo, ni para el cómputo de las horas extraordinarias que se autoricen, el exceso de horas trabajadas para prevenir o remediar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, sin perjuicio de su indemnización.

Tienen la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual, autorizadas por responsable superior, computándose la fracción menor de la primera hora como entera, cuando el trabajador se encuentre fuera del centro de trabajo. El Ayuntamiento propondrá las medidas óptimas para evitar su realización.

En todo caso responderán siempre a necesidades en períodos punta de trabajo, ausencia imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate y siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en el presente Texto Refundido.

Las horas extraordinarias realizadas serán registradas día a día en ficha individual o sistema similar, visada por el responsable respectivo. Esta ficha estará a disposición del trabajador. Se pasará relación mensual de las horas extraordinarias realizadas a los representantes del personal.

Se define el costo de la hora trabajada por la fórmula:

$$CHT = RTA : CHTA$$

Donde:

C.H.T.: Costo hora trabajada.

R.T.A.: Retribuciones totales anuales.

CHTA: Cantidad horas trabajadas de jornada normal anual (1.647 horas anuales).

	Diurnas	Nocturnas
De lunes a viernes	1,75 x CHT	2 x CHT
Sábados domingos, festivos y días libres pactados	2 x CHT	2,25 x CHT

Se podrá optar en la proporción elegida por el trabajador entre la efectiva percepción de las cantidades resultantes o el disfrute de un descanso retribuido de horas por cada hora extraordinaria realizada en la misma proporción a lo que habría sido su cuantificación económica.

El personal de este Ayuntamiento no podrá realizar más de 80 horas anuales retribuidas, y otras 80 como máximo con compensación por descanso.

La realización de horas extraordinarias, requerirá la voluntariedad del trabajador.

El personal que deba comparecer ante la instrucción de expedientes por la autoridad judicial, en razón de su puesto de trabajo y fuera de su jornada habitual, se le abonarán estos servicios como extraordinarios.

Cuando los días de fiesta nacional coincidan con un sábado y los días pactados con un sábado o domingo y no puedan ser disfrutados como tales, el personal que trabaja de lunes a viernes compensará tales días con asuntos propios.

Artículo 13º. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán la duración de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales, no siendo considerados los sábados a estos efectos días hábiles, con arreglo a la planificación efectuada previa consulta a los representantes sindicales, y serán obligatorias y retribuidas, o de una duración proporcional si el tiempo de servicio es inferior a un año, no obstante lo anterior, el personal que desempeñe sus funciones en centros docentes (vigilantes colegios y personal de limpieza), hará coincidir el disfrute de sus vacaciones anuales retribuidas durante el período de inactividad del centro, salvo que las necesidades del servicio determinen lo contrario, garantizándose en todo caso un mes de vacaciones al igual que el resto del personal.

El disfrute de las vacaciones se realizará preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre, respetando la organización y necesidades del servicio. Asimismo se podrán disfrutar las vacaciones en otros meses distintos debido a las necesidades de cada servicio, suficientemente motivadas. Si las necesidades del servicio lo permitiesen, las va-