Capítulo V

Condiciones de trabajo

SECCIÓN DUODÉCIMA

Incompatibilidades

Art. 43. *Incompatibilidades*.— Serán de aplicación al personal de la APDCM afectado por este convenio las normas contenidas en la legislación vigente sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

No obstante, y en la medida que tal normativa lo permita, el Ente de Derecho Público considerará aquellas colaboraciones que permitan el enriquecimiento profesional de sus empleados y que, sin menoscabo de su rendimiento como personal de la APDCM ni afección sobre la propiedad intelectual del Ente de Derecho Público, puedan repercutir beneficiosamente sobre el capital intelectual de los mismos y sobre la calidad de los servicios prestados. Con tal fin, podrá hacerse uso, entre otros instrumentos, de la contratación a tiempo parcial o de convenios o programas de intercambio que por el Ente de Derecho Público pudieran establecerse.

SECCIÓN DECIMOTERCERA

Jornada y horarios

Art. 44. *Jornada*.—1. Jornada ordinaria: la jornada ordinaria de trabajo será, en cómputo anual, igual a la jornada que se establezca para el personal de la Administración General de la Comunidad en el Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid.

En cómputo semanal la jornada se establecerá en treinta y cinco horas.

En razón de la actividad de servicios de la APDCM a la Administración de la Comunidad de Madrid, la distribución de la jornada deberá, en todo caso, tener siempre en cuenta la de dicha Administración.

2. Todos los trabajadores que realicen una jornada en el día de no menos de seis horas de duración tendrán derecho a una pausa retribuida de quince minutos durante la jornada de trabajo. Esta pausa no podrá ser compensada económicamente ni acumulable para disfrute posterior.

Art. 45. *Horario*.—1. Principios generales: el horario de trabajo se establece para cada actividad, pudiendo ser variado por el Ente de Derecho Público, previo cumplimiento de los trámites legales preceptivos.

Además de los horarios establecidos en el presente convenio, se posibilita la creación de otros cuando por requerimientos del trabajo o atención al ciudadano fuera necesario, de acuerdo con la legislación vigente y notificando de ello a la representación de los trabajadores, quien emitirá informe previo.

Los desplazamientos del domicilio del trabajador al punto de trabajo no tendrán la consideración de tiempo de trabajo.

2. Horarios flexibles con franja horaria de permanencia obligada: se dispondrá de un régimen de horario flexible de realización de la jornada, con carácter general. En dicho horario flexible se establece un período de presencia obligada, sin perjuicio de especiales necesidades en la prestación de los servicios. El cuadro de horarios flexibles, dentro de los cuales se desarrollará la jornada laboral, es el siguiente:

Franja	Tipo de franja flexible	Cobertura marco	Franja horaria de permanencia obligada	Jornada semanal media	Tiempo de pausa para comida
HF-1	Franja flexible de mañana	De 07:30 a 21:00	de 10:00 h a 14:00 h	35 horas	según art. 77 (inferior a 2,5 horas)
HF-2	Franja flexible de mediodía	De 10:00 a 22:00.	de 14:00 h a 19:00 h	35 horas	según art. 77

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, el trabajador podrá compensar el exceso o defecto de horas computadas semanalmente, con las efectuadas en el mes natural en curso. La flexibilidad del horario lleva aparejada la obligatoriedad de recuperación para el correcto cumplimiento de la jornada.

SECCIÓN DECIMOCUARTA

Modificación sustancial de condiciones de trabajo

Art. 46. *Modificación sustancial de condiciones de trabajo*.— 1. Por el órgano competente podrán acordarse modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En el caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, esta se negociará con los representantes de los trabajadores, adjuntando una memoria justificativa de las causas o motivos de la modificación propuesta, así como de las medidas a aplicar y sus referencias temporales, con carácter previo a la adopción de la resolución motivadora de la decisión y con, al menos, quince días de antelación a la misma, período en el cual se intentará llegar a una solución acordada. Con posterioridad, la decisión de modificación, en su caso, se notificará al trabajador afectado y a sus representantes legales y sindicales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

3. No se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior en el caso de trabajadores individuales cuando la condición que se pretende, aun siendo diferente a la actual del trabajador, esté explícitamente contemplada como posible en el contrato individual de trabajo, respetándose, en todo caso si ello supone un cambio, el aviso previo de treinta días de antelación, salvo en casos de justificada urgencia, donde dicho plazo se reducirá a la mitad.

SECCIÓN DECIMOQUINTA

Vacaciones, permisos, licencias y excedencias

Art. 47. *Vacaciones*.—La duración de las vacaciones reglamentarias anuales se establece en veintitrés días laborables. Al menos deberá disfrutarse sin interrupción un período de diez días laborables seguidos como mínimo. El resto de las vacaciones deberá disfrutarse en dos períodos consecutivos como máximo, salvo autorización del responsable directo y siempre que los servicios queden garantizados, en cuyo caso podrán disfrutarse en un número de bloques mayor. No se consideran laborables, a estos efectos, los sábados.

Al menos, dicho período mínimo de diez días laborables se disfrutará en el período denominado "período ordinario de vacaciones", de acuerdo con las necesidades del Ente de Derecho Público y de los servicios, pudiendo ser concedidas fuera de dicho período a solicitud del trabajador y previo informe favorable del responsable directo, quien en todo caso tendrá la responsabilidad de la cobertura adecuada de los servicios de su unidad.

En caso de que por necesidades del Ente de Derecho Público el trabajador se viera obligado a disfrutar la mitad o más de las vacaciones fuera del período de vacaciones ordinario, la duración de las mismas será de veintiocho días laborables en lugar de los veintitrés que se citan en el párrafo primero de este artículo.

Para el personal que ingrese en el transcurso del año, las vacaciones serán las que le correspondan proporcionalmente al período a trabajar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año en curso, computándose la fracción mensual como mes completo.

Excepcionalmente, las vacaciones no disfrutadas durante el año natural podrán disfrutarse hasta el 30 de abril del ejercicio siguiente, siempre que ello sea compatible con la producción o los servicios, previa autorización del responsable directo, y siempre que dichas vacaciones no disfrutadas no sean más del 25 por 100 del total de las mismas. En ningún caso las vacaciones serán sustituibles por compensación económica, salvo cuando se deje de prestar servicios para el Ente de Derecho Público.

Art. 48. *Calendario de vacaciones*.—1. Período ordinario de vacaciones: se considera período ordinario de vacaciones el comprendido entre el 1 de junio hasta el 30 de septiembre.

2. Calendario de vacaciones por unidades: al objeto de conciliar las necesidades de funcionamiento del Ente de Derecho Público con el interés de los trabajadores, cada unidad operativa elaborará el calendario de vacaciones a disfrutar durante el período ordinario con dos meses de anterioridad, al menos, del comienzo del disfrute y, en todo caso, con anterioridad al 20 de mayo.