



## **Circular de la Delegación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Maracena para la prestación de servicios extraordinarios.**

El artículo 34 del Acuerdo-Convenio en vigor, del personal que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Maracena, establecen diversas previsiones en materia de servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada laboral que requieren su instrumentación a fin de establecer los procedimientos para la autorización y el devengo de las mismas. A este respecto, y previa negociación con los representantes de los trabajadores, se establece la siguiente normativa:

**Primero.** El Ayuntamiento de Maracena reconoce los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias, a fin de crear empleo, reduciendo al mínimo las horas extraordinarias, que solo podrán realizarse en casos de urgencia y cuando no se pueda sustituir al personal municipal.

A estos efectos, y con carácter excepcional, podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

- a) Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- b) Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de los servicios. Deberá justificarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización de exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:
  - a. Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable un nuevo nombramiento o contratación.
  - b. Por no ser materialmente posible proceder a nuevos nombramientos o contrataciones en el tiempo requerido.
  - c. Porque, habiendo articulado los procedimientos de selección oportunos, no haya podido reclutarse al personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.
  - d) Cuando se trate de colaboración prestada por el personal al servicio de este Ayuntamiento como consecuencia de la utilización de locales del mismo por parte de entidades externas.

**Segundo.** Con carácter general, y salvo situaciones de catástrofe, emergencia para prevenir siniestros u otros daños extraordinarios o necesidades inaplazables sobrevenidas, la realización de horas extraordinarias requerirá de la **previa autorización de la Delegación de Recursos Humanos de este Ayuntamiento.**

La solicitud de autorización se efectuará por el responsable del Servicio o Unidad, con el visto bueno del Concejal del Área, conforme al modelo que se recoge como anexo a esta Circular, expresando el horario extraordinario previsto para cada una de las personas que hubiere de realizarla y las razones en las que el mismo se justificase.

Por la Delegación de Recursos Humanos se procederá, en su caso, a autorizar la misma, disponiendo, en su caso, el abono de aquellas horas extraordinarias en que tal sea su modo de compensación

En aquellos supuestos en que por concurrir las circunstancias previstas en el apartado anterior, no resulte posible recabar la previa autorización a la que el mismo se refiere, la inversión de horario extraordinario podrá ser autorizada por el Concejal responsable del Área a la que corresponda su realización, dando cuenta inmediata a la Delegación de Recursos Humanos para su convalidación ulterior.

**Tercero.** La prestación de los servicios extraordinarios fuera de la jornada de trabajo estará sujeta a las siguientes previsiones:

- a) En caso, de realizar trabajos cuya ocupación horaria sea inferior a fracciones de ½ hora, se computará al alza por fracciones de ½ horas completas.
- b) Los servicios extraordinarios serán siempre voluntarios, y en la medida de lo posible rotativos. Su compensación será al 50% económica y en descansos, salvo acuerdo entre la Delegación de Recursos Humanos y el/la interesado/a, que podrá hacerse al 100% en cualquiera de los dos conceptos.
- c) Los tipos de compensación serán los siguientes:

#### **COMPENSACION ECONOMICA**

El cálculo de la compensación económica por servicios extraordinarios se atenderá a la siguiente fórmula:

- En Jornada Laboral Normal: Valor en bruto de una hora del trabajador de que se trate, multiplicado por 1,75.

- En Jornada Laboral Nocturna: Valor en bruto de una hora del trabajador de que se trate, multiplicado por 2,25.

- En Jornada Festiva: Valor en bruto de una hora del trabajador de que se trate, multiplicado por 2,50.

#### **COMPENSACION HORARIA**

- Por cada hora en Jornada Laboral Normal ..... 1,75 H ,
- Por cada hora en Jornada Laboral Nocturna ..... 2,25 H ,
- Por cada hora en Jornada Festiva ..... 2,50 H ,

La compensación horaria se llevará a cabo dentro del correspondiente año natural o en el primer trimestre del siguiente, mediante reducciones parciales de la jornada de trabajo o en días completos según se establezca por la Delegación de Recursos Humanos previo informe del Área correspondiente, en las fechas que, respetando la necesidad del servicio, libremente se determinen por el interesado.

d) Se fija el horario nocturno a efectos de trabajo extraordinario y nocturno, desde las 22:00 horas hasta las 7:00 horas.

e) Tendrán carácter de festivos los domingos y los marcados en el calendario laboral de Maracena con tal carácter, y todos aquellos que por aplicación de este Convenio disfruten, con carácter general, los/as empleados/as municipales.

**Cuarto.** El Ayuntamiento de Maracena destinará en sus Presupuestos, para ampliación de plantilla, la misma cantidad, como mínimo, que se haya destinado en el ejercicio anterior a retribuir la partida de Servicios Extraordinarios computándose dicho extremo a partir de la entrada en vigor de la presente Circular, y siempre que dicha cantidad sea significativa para la creación de alguna plaza.

**Quinto.** Las presentes instrucciones **serán de aplicación a partir del 1 de noviembre de 2008**, debiendo ajustarse íntegramente a sus previsiones el horario extraordinario que, en su caso, y desde la fecha indicada, sea preciso realizar.

En Maracena a 30 de octubre de 2008

EL CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS