

menoscabado la atención y guarda del servicio, que tendrá carácter de trabajo efectivo.

Si durante el periodo de vigencia del presente Convenio se produjese alguna variación en la jornada y horario aplicables a los trabajadores de la Ciudad Autónoma y éstos pudieran ejercitar cualquier opción, o la variación de la jornada u horario le implicaran variaciones retributivas, el personal laboral de PROYECTO MELILLA, S.A., en razón de tales circunstancias podrá negociar la jornada de trabajo aquí regulada y las condiciones económicas.

5.- La empresa, y previo acuerdo con el trabajador podrá, por necesidades del servicio, modificar el horario del mismo, con la consiguiente modificación retributiva.

#### Artículo 18.- Horarios Especiales.

1.- Quien por razones de guardia legal, tenga a su cuidado algún menor de seis años o algún disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, o cuidado de un familiar hasta el segundo grado, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, al principio o al final de la jornada, con una disminución proporcional de sus retribuciones.

2.- Jornada de verano: Será la misma que se adopte en el Convenio Colectivo de la Ciudad Autónoma de Melilla.

3.- Durante las Fiestas Patronales de la ciudad se establecerá un horario especial que, asimismo, será el mismo que se adopte en el Convenio Colectivo de la Ciudad Autónoma de Melilla.

#### Artículo 19.- Calendario laboral.

El Calendario laboral será el fijado para los trabajadores de la Ciudad Autónoma de Melilla.

#### Artículo 20.- Horas Extraordinarias.

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan de la jornada semanal de acuerdo con lo dispuesto en el presente Convenio.

2.- Queda prohibida la realización de las horas extraordinarias que tengan carácter estructural.

Las horas extraordinarias sólo serán de aplicación en los casos de necesidad o urgencia imprevista.

En todo caso las horas extraordinarias sólo tendrán la consideración de estructurales cuando exista acuerdo expreso en C.I.V.E.

Los servicios que se realicen por el personal de Proyecto Melilla, S.A. fuera de la jornada habitual de

trabajo se ajustarán a las siguientes instrucciones:

1.- Vía Ordinaria: El Jefe del Departamento, mediante escrito en el que se justifique la necesidad, pedirá autorización previa al Gerente para la realización de los servicios extraordinarios y fuera de la jornada habitual de trabajo, especificando las personas afectadas, horas y días necesarios.

2.- Vía Urgente: Los Jefes de Departamento podrán Autorizar, en los casos de urgencia, la realización de las horas que sean imprescindibles para atender la necesidad, debiendo dar cuenta al día siguiente de la actuación realizada al Gerente, con la justificación de la urgencia así como el número de personas y horas empleadas.

3.- Cuando se constate que el número de horas extraordinarias supera, de forma continuada, el de la jornada semanal, en un mismo Departamento, se estudiará en C.I.V.E. la posibilidad de proceder a la contratación de trabajadores, para sustituir la realización de dichas horas.

4.- La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la Sociedad Proyecto Melilla, a la vista de las necesidades de sus Departamentos, siendo libre su aceptación por los trabajadores, debiendo respetarse los límites cuantitativos que establece la legislación vigente. La Sociedad Proyecto Melilla adquiere el compromiso de reducir al máximo el número de horas extraordinarias, limitándolas a las situaciones realmente excepcionales, propiciándose de forma preferente la posibilidad de su compensación por tiempo de descanso y con la conformidad del trabajador, de acuerdo con la siguiente fórmula:

Compensación económica: abono según las tablas del convenio, o en su defecto según acuerdo de CIVE.

El importe de la hora extraordinaria será el vigente en el Convenio de la Ciudad Autónoma para cada grupo, en el momento de producirse el devengo.

Compensación en descansos: una hora por cada hora de trabajo realizada en día laboral y una hora y media por cada hora realizada en día festivo.

Aquellos que optaran por la compensación en descansos, podrán acumular hasta un máximo de 12 días, disfrutándolos en la fecha que estime oportuna, de acuerdo con las necesidades de su departamento, previa autorización del gerente.