

- Lunes a Viernes: 8'00 a 15'00 horas.
- Sábados: 8'30 a 13'30 horas.

La jornada laboral partida se distribuirá de la siguiente forma:

- Lunes a Viernes, mañana: 9'00 a 14'00 horas.
- Lunes a Viernes, tarde: 17'00 a 20'00 horas.

Con las limitaciones propias de la naturaleza del servicio especial que para la comunidad que atiende la Empresa.

- 2º.- Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido para los trabajadores acogidos a la jornada laboral continua, y de un descanso semanal dos días ininterrumpido para los trabajadores acogidos a la jornada laboral partida.

### **Artículo 35º. TRABAJO A TURNOS:**

Dadas las exigencias del servicio para la comunidad de nuestra Empresa, es obligado establecer un Servicio de Urgencias para la atención de avisos de nuestros clientes.

El personal que se halla integrado en el Área Técnica, y con la capacidad profesional para optar a tal fin, está incurso en la participación en dicho Servicio de Urgencias, y por tanto en los turnos que para su puesta en marcha se realicen.

Por tanto se podrán fijar turnos de distribución irregular, de turnos rotatorios, teniendo el turno de noche una jornada efectiva de trabajo de diez horas.

El horario de realización será en principio y sin perjuicio de otras necesidades futuras:

Lunes a Domingo:

- De 08'00 a 15'00 horas.
- De 15'00 a 22'00 horas.
- De 22'00 a 08'00 horas.

La adscripción temporal, por muy dilatada en el tiempo que sea, a un determinado turno de trabajo, ya sea por refuerzo, especialización o por cualquier causa o motivo, no supondrá adscripción definitiva en el citado turno.

El servicio de recepción de avisos de clientes por averías adaptará su horario de forma que no sobrepase el cómputo quincenal establecido, en lo relativo a jornada máxima y períodos de descanso, siendo éste un horario que ambas partes establecen como flexible.

### **Artículo 36º. VACACIONES:**

- 1º.- Se establece un período vacacional de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda, en el caso de que no llevara trabajando en la empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.