

En todo caso se respetará el orden jerárquico profesional para adscribir al personal a un trabajo inferior.

Este destino o cambio de puesto de trabajo no puede ser superior a 30 días consecutivos o 60 días alternos en el periodo de un año natural.

Cumplidos dichos periodos el trabajador se reintegrará obligatoriamente a su anterior categoría.

Todos los cambios de puestos de trabajo habrán de ser conocidos previamente por algún representante de los trabajadores y, en su defecto, mediante preaviso por escrito al trabajador afectado.

Artículo 14º.- Preaviso, liquidación y pago.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa y su contrato sea superior a un año, estarán obligados a ponerlo en conocimiento de ella por escrito, debiendo mediar entre fecha de preaviso y la de cese un plazo de quince días naturales. Igual obligación tendrá la empresa en los casos de finalizaciones de contrato, y deberá avisar con quince días de antelación para los contratos cuya duración sea superior a un año.

El incumplimiento de esta obligación de preavisar llevará aparejado los derechos del trabajador y de la empresa respectivamente, a ser indemnizados o descontar el salario de un día por cada día de retraso en el aviso, con la limitación de los dichos quince días naturales.

Cualquier trabajador que no perciba su salario o liquidación dentro de los cinco primeros días de cada mes, o al día siguiente de la extinción de su contrato de trabajo, tendrá derecho a que se le abone un diez por ciento de interés contabilizado por periodos anuales.

Artículo 15º.- Jornada de trabajo.

La jornada laboral de trabajo será de cuarenta horas semanales.

Durante el trabajo, cuando se trate de jornada continuada, de al menos 5 horas, habrá un descanso de treinta minutos, los cuales se computarán como de trabajo efectivo a todos los efectos.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la otra, deberán transcurrir, como mínimo doce horas computándose para ello las horas trabajadas en jornada normal más, en su caso, las extraordinarias, salvo en los casos de cambio de turnos.

Artículo 16º.- Descanso semanal.

El descanso semanal mínimo será de 1,5 días (un día y medio) ininterrumpidos, en turnos rotativos y

siempre que la circunstancias lo permita, y por acuerdo mutuo entre el trabajador y la empresa, será de dos días. Los días de descanso asignado a cada trabajador habrá de ser respetado, salvo necesidades especiales del servicio, en cuyo caso, será necesario el acuerdo entre la empresa, el trabajador y el conocimiento de la representación sindical.

Artículo 17º.- Fiestas abonables y no recuperables.

Las fiestas abonables y no recuperables por mutuo acuerdo y en su caso con la intervención de los Representantes de los Trabajadores, podrán:

- a) Ser disfrutadas como descanso continuado, en periodo distinto al de vacaciones.
- b) Ser acumuladas al periodo anual de vacaciones.
- c) En el supuesto de finalización de contrato o despido, los días abonables no recuperables que no se hayan disfrutado se abonaran con la liquidación correspondiente

En caso de no pactarse por escrito, el trabajador tendrá derecho a disfrutarla en el día de fiesta.

Durante el mes de Enero se pactará con los trabajadores en su caso con los representantes legales el disfrute de las mismas.

Artículo 18º.- Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de un periodo de vacaciones de treinta días naturales, por año de servicio.

Las vacaciones, con la intervención de los representantes de los trabajadores, y en su defecto, con ellos mismos, de mutuo acuerdo con la empresa podrán:

- a) Ser disfrutadas en un solo periodo.
- b) Ser disfrutadas en dos periodos distintos, los cuales no podrán sobrepasar el 60% como máximo o el 40% como mínimo, del total de los días de vacaciones que a cada cual corresponda. En caso de desacuerdo se disfrutará en un solo periodo.

Los trabajadores que en fechas determinadas para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, disfrutarán en un solo periodo de la parte proporcional al tiempo trabajado.

El derecho al disfrute de vacaciones no se verá afectado por el hecho de que el trabajador haya estado en situación de Incapacidad Temporal.