

de descanso por cada día festivo trabajado, a computar independientemente de los días que le correspondan por descanso semanal y vacaciones, y siempre que el festivo trabajado coincida con alguno de los catorce días considerados como fiesta laboral, a los que hace referencia el segundo párrafo de ese artículo. En este caso el día de descanso será fijado por la empresa dentro de las tres semanas siguientes a aquella en que se trabajó el día festivo, en función de las necesidades organizativas del centro o servicio. En el supuesto de que transcurran las tres semanas sin que la empresa señale al trabajador el día de descanso compensatorio, será éste quien elija el día de descanso comunicándolo a la dirección de la empresa con, al menos, tres días de antelación.

ARTICULO 38: Vacaciones.

Todo el personal tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones.

Por común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se podrá convenir la división del periodo de disfrute de las vacaciones.

La distribución de los periodos de vacaciones se hará por acuerdo entre la Dirección del Centro y la Representación de los Trabajadores, teniéndose en cuenta la naturaleza específica de los Centros y la correcta atención al personal con discapacidad.

SECCION 5ª: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 39: Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En todo lo relativo a la Seguridad e Higiene en el trabajo, composición y atribuciones del Comité, Vigilantes de Seguridad y Servicios Médicos de Empresa se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en la materia.

Los centros de trabajo afectados por este convenio vendrán obligados al cumplimiento de todas las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo contenidas en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 19, y en particular en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de riesgos laborales y demás disposiciones de aplicación al respecto.

SECCION 6ª: CESES EN LA EMPRESA.

ARTICULO 40: Ceses por Jubilación.

La jubilación se podrá producir a voluntad del trabajador cuando éste cumpla los 64 años, y será forzosa al cumplir los 65, salvo que por falta de cotización no tenga derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso le será prorrogado su contrato hasta que cumpla el mínimo de cotización, siempre que se produzca antes de los setenta años.

ARTICULO 41: Cese por Voluntad del trabajador.

El trabajador que se proponga cesar en la Empresa voluntariamente, deberá preavisar con un periodo de antelación mínimo según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una deducción de su liquidación, correspondiente a los días que haya dejado de preavisar.

ARTICULO 42: Ceses pactados.

La Dirección de la Empresa podrá establecer pactos individuales o colectivos con grupos de trabajadores con el objeto de acordar el cese en la Empresa de éstos mediante dos fórmulas:

a) Jubilaciones anticipadas: jubilaciones del personal con sesenta años cumplidos, pero que aún no ha cumplido los sesenta y cuatro o sesenta y cinco reglamentarios.

b) Prejubilaciones anticipadas: aplicables a personal con cincuenta y ocho años cumplidos.

En ambos casos el trabajador o grupo de trabajadores y la Empresa acordarán que se asegure un nivel de prestaciones económicas para el trabajador o grupo de trabajadores que causen baja en la Empresa.

SECCION 7ª: OTRAS DISPOSICIONES.

ARTICULO 43: Liquidación y pago del recibo de salario.

El recibo de salario será liquidado mensualmente, efectuándose el pago del mismo a través de transferencia a la cuenta corriente o de ahorro de la Entidad Bancaria o Caja de Ahorros que determine el trabajador.

ARTICULO 44: Intervención de la Comisión Paritaria en Conflictos Colectivos.

Será preceptivo, como trámite previo al planteamiento de un Conflicto Colectivo en los términos