

común acuerdo entre trabajador y empresa a nivel individual, prevaleciendo el interés del trabajador en caso de desacuerdo, entendiéndose en este caso que la media hora se adicionará a las 7 horas diarias de lunes a viernes.

17.1.2.- Para el personal contratado específicamente para cubrir absentismo- tales como interinidad o sustitución de vacaciones-, contratación eventual y de fin de semana, se estará a la distribución de la jornada que se establezca contractualmente dentro de las 37,5 horas de promedio de cómputo anual.

17.2.- Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

17.2.bis.- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 17.4 de este artículo.

17.3.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no

pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

17.4.- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 17.2 y 17.3 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

## Artículo 18.- Organización del Trabajo

### 18.1 Criterios Generales

La empresa, dentro de las facultades de organización que le son inherentes, dispondrá la estructura de turnos necesarios para la prestación del servicio, así como el cambio de trabajadores de un turno a otro, en consonancia con lo establecido en el art. 17.

Asimismo, los trabajadores podrán dirigir solicitudes justificadas en tal sentido; la empresa atenderá dichas solicitudes en función a sus criterios de organización, que le son propios, las solicitudes presentadas y las necesarias del servicio en todo caso. En caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto por la legalidad vigente.

Será voluntaria la realización del servicio de noche para los mayores de 60 años. No obstante, se establece la posibilidad de que, en casos específicos y justificados, la Comisión Paritaria pueda analizar y conceder, si procediese, la voluntariedad del servicio para personas de edad comprendida entre los 55 y 60 años.

La empresa, dentro de sus facultades, podrá realizar un análisis de idoneidad con los trabajado-