

3.- Igualmente se respetarán las condiciones más beneficiosas que en materia de jornada viniesen disfrutando los trabajadores antes de la entrada en vigor del presente convenio.

4.- Todos los trabajadores/as tendrán derecho al descanso de quince minutos para el bocadillo, que la Ley reconoce como tiempo efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 6. TRABAJO EN FESTIVOS.

A los trabajadores/as que vinieran trabajando los domingos se les respetarán los beneficios económicos que vinieran percibiendo por cualquier concepto.

El día de descanso semanal sustitutorio del domingo será inamovible, con la excepción de que dicho día recaiga en festivo o en víspera de día festivo ínter semanal, en cuyo caso se disfrutará según acuerdo entre la empresa y trabajador/a, y en caso de desacuerdo dentro de los siete días inmediatamente posteriores.

Las catorce fiestas anuales establecidas, en caso de trabajarse, se compensarán cada una de ellas con dos días laborables, a disfrutar según acuerdo entre la empresa y el trabajador/a y, en caso de desacuerdo, dentro de los quince días inmediatamente posteriores. Si por necesidades de la actividad productiva se trabajase en estos días, los trabajadores/as percibirán un complemento económico del 75% sobre el salario base más antigüedad y los días de descanso correspondientes por cada festivo trabajado, o el 150% sobre el salario base más antigüedad y un día de descanso.

ARTÍCULO 7. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Quedan prohibidas las horas extraordinarias habituales. No obstante, se podrán realizar horas extraordinarias estructurales, es decir, aquellas que han de realizarse en razón a la necesidad de pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter extraordinario derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, necesidades derivadas de festividades, vísperas de festividades, etc. Igualmente habrán de realizarse horas extraordinarias derivadas de fuerza mayor, por reparación de siniestros u otros extraordinarios o urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

El importe de la hora extra será del 75% sobre el valor de la hora normal, y se calculará según la siguiente fórmula:

$$\text{Hora extra} = \frac{(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad}) \times 15,33}{1790} \times 0,75$$

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de empresa y a los delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en convenio, notificándolo mensualmente a la autoridad laboral a efectos de dar cumplimiento a lo establecido, en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

La realización de las horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente entregando copia del resumen al trabajador en el parte correspondiente.

ARTÍCULO 8. NOCTURNIDAD.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La jornada de trabajo de los trabajadores nocturno no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extras.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en un periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

El trabajo nocturno tendrá una compensación económica del 30% sobre el valor de la hora ordinaria, y se calculará según la siguiente fórmula:

$$\text{Hora nocturna} = \frac{(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad}) \times 15,33}{1790} \times 0,30$$

ARTÍCULO 9. VACACIONES.

Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio, disfrutarán de un periodo de vacaciones de veintitrés días laborables al año, que podrá dividirse en dos periodos.

Dicho calendario se planificará para cada trabajador en dos periodos vacacionales de dos semanas de duración computándose únicamente los días laborables.

Los días que resten hasta completar los 23 días laborables se pactarán de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

Las vacaciones serán retribuidas a razón de salario real más antigüedad. Los trabajadores/as que ingresen en el transcurso del año, disfrutarán de un periodo de vacaciones que será proporcional a los días trabajados.

La confección de este calendario se hará por la Dirección y el Comité de Empresa y será de obligado cumplimiento para todo el personal; el calendario vacacional será ratificado por el Comité de Empresa en el mes de octubre del año anterior. En cualquier caso todos los trabajadores/as conocerán su periodo vacacional con una antelación mínima de dos meses antes del inicio del disfrute de las vacaciones.

Las vacaciones no podrán comenzar en víspera de día no laborable, ni en vísperas de festivos.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, accidente de trabajo o enfermedad profesional, riesgo por embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, o por violencia de género se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

El trabajador/a que cese en el transcurso del año, percibirá la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, computándose a estos efectos la fracción del mes como unidad completa.