Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya pactado atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario base aplicando la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base anual + Antigüedad}}{\text{Jornada anual}} \text{ X } 25\%$$

Podrá distribuirse de manera irregular la jornada a lo largo del año por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores o, con los mismos trabajadores, caso de no existir delegados de personal.

En defecto de pacto en contrario, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo.

Artículo 6.º Cambios de horario.-

Salvo causa excepcional, el empresario no podrá cambiar el horario y turnos establecidos de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores/as siguiendo, en todo caso, los trámites, plazos y efectos que se establecen en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para los supuestos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Artículo 7.º Descansos.-

El descanso semanal de día y medio se fijará en cada empresa en base a un calendario de turnos rotativos para llevar a la práctica el descanso citado. El calendario se confeccionará entre el empresario y los representantes de los trabajadores/as y se hará público en la empresa con el fin de que cada trabajador/a conozca con suficiente antelación las fechas que le corresponde descansar. Se estima necesaria que la antelación en el conocimiento no sea inferior a un mes, salvo causa excepcional que habrá de ser puesta en conocimiento de los representantes del personal y del trabajador/a o trabajadores/as afectados, tan pronto como dicha causa excepcional fuera conocida.

Artículo 8.º Fiestas abonables.-

Las fiestas abonables y no recuperables, de ámbito nacional, local y autonómico, siempre que el trabajador/a tuviere que prestar servicio en cualquiera de dichos días, habrán de ser compensadas, bien como vacaciones continuadas con las que corresponden al trabajador/a, o bien disfrutadas de forma separada durante el mes siguiente a la celebración de dicha fiesta. También podrán compensarse como si de horas extraordinarias se tratase con un incremento del salario del 75%.

En caso de disfrute en fechas distintas a las de las fiestas, será en días en que habría correspondido trabajar, incluyendo en consecuencia, días que habría de corresponder de descanso.

Si la compensación o el disfrute no pudiere efectuarse dentro del año natural al que corresponda debido a situación de incapacidad temporal del trabajador/a, se podrá compensar o disfrutar dentro de los dos primeros meses del año siguiente.

Artículo 9.º Vacaciones.-

Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta y un días naturales ininterrumpidos de vacación al año. Los trabajadores/as que no contasen con un año de antigüedad disfrutarán de la parte proporcional correspondiente. Las vacaciones tendrán que ser disfrutadas dentro del año natural no pudiendo ser compensadas en dinero.

En el supuesto de que un trabajador/a no disfrute las vacaciones en el tiempo legal, la empresa certificará por escrito antes del 31 de diciembre la deuda de las mismas, considerándolas como pendientes.

En el caso de que no pudieran ser disfrutadas de forma ininterrumpida, la empresa fijará de acuerdo con los trabajadores/as los períodos de vacaciones, siendo el representante legal de los mismos quien haga la propuesta de los turnos de disfrute previa consulta con aquéllos, pudiendo incluirse como período vacacional desde mayo hasta la primera quincena de octubre.

Los trabajadores/as que tuvieren a su cargo hijos o cónyuges minusválidos, tendrán derecho preferente para la elección del turno de trabajo, vacaciones y descanso semanal.