

Artículo 33.- Forma de pago de la nomina

El abono de la nómina se efectuará por el sistema de transferencia bancaria a la entidad que libremente designe el trabajador.

Las variaciones de salarios que se produzcan por ascensos o cualquier otra circunstancia tendrán efecto económico desde la fecha en que realmente se haya producido dicha modificación.

Artículo 34.- Absorción y compensación de mejoras

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 26, apartado 5º del vigente estatuto de los trabajadores.

Capítulo VI
Jornada, vacaciones, permisos y licencias

Artículo 35.- Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales en cómputo anual, para todo el personal.

Los horarios se distribuyen, en función del tipo de jornada, de la siguiente forma:

1.- La jornada laboral partida será, para todos los centros de trabajo, de:

Lunes a viernes: 9:00 a 14:00 horas y

Lunes a viernes: 17:30 a 20:30 horas

2.- la jornada laboral continuada se distribuirá, en todos los centros de trabajo, de: Lunes a viernes: 8:00 a 15:00 horas.

Sábados: 8:30 a 13:30 horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo.

La jornada a turnos: los turnos podrán ser abiertos cuando se realicen los días laborables, o cerrados cuando se realicen todos los días del año.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Artículo 36.- Vacaciones

1.- Se establece un período vacacional de treinta días naturales que deberán ser disfrutados dentro del año natural al que correspondan. En caso de menor permanencia en la empresa, los empleados disfrutarán en la parte proporcional que le corresponda.

Las vacaciones se disfrutarán siguiendo una de las siguientes formas

Ininterrumpida; comenzando las mismas el primer día natural del mes y terminado el treinta.

Fraccionada; En dos quincenas separadas de días naturales del uno al quince y/o del dieciséis al treinta de cada mes.

Quincena más semana, donde la quincena será de quince días naturales del uno al quince o del dieciséis al treinta de cada mes y dos períodos no consecutivos, siendo uno de ellos de lunes a domingo y el otro de lunes a lunes, siempre dentro del año natural.

En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del estatuto de los trabajadores.

2.- La empresa podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con el de mayor actividad productiva de cada centro de trabajo, e igualmente establecer el número máximo de trabajadores que, estando asignados a un mismo servicio, puedan disfrutar de forma simultánea su período vacacional, según lo recogido en el artículo 38 del estatuto de los trabajadores.

3.- En caso de coincidencia en la solicitud de más de un trabajador en el mismo periodo vacacional, se establecerá un orden de prelación en la elección según los siguientes criterios:

1º.-Mayor tiempo que hace en que disfrutó ese periodo vacacional. (ver tabla aclaratoria).

2º.- Mayor antigüedad en la empresa.

Tabla aclaratoria;

Tabla de prioridades		
año n	año n+1	año n+2
trabajador a (mayor antigüedad)	trabajador b	trabajador c
trabajador b (antigüedad -1)	trabajador c	trabajador a
trabajador c (antigüedad -2)	trabajador a	trabajador b

El objeto de esta tabla es organizar los periodos vacacionales para que el trabajador que haya disfrutado un mismo periodo vacacional lo alternará con los demás trabajadores, de tal manera que permita a todos disfrutar de ese periodo vacacional antes de volver a solicitarlo.

Si un trabajador no desea disfrutar un periodo vacacional en el que disponga de prioridad sobre otros trabajadores, conservará esta al año siguiente.

Las solicitudes correspondientes a los turnos de vacaciones deberán estar entregadas antes del 30 de abril, por escrito al responsable o, en su defecto, a rrhh.

Artículo 37.- Permisos y licencias

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y por el tiempo legalmente establecido en el estatuto de los trabajadores. si la previa justificación no fuera posible, ésta