

o 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 periodos 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 deberá presentarse, imprescindiblemente, en el plazo máximo de 48 horas a contar desde su reincorporación al trabajo después del permiso.

1.- Quince días naturales en caso de matrimonio.

2.- Dos hábiles por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días hábiles.

3.- Un día por traslado del domicilio habitual.

4.- En caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal podrá ausentarse por el tiempo indispensable, salvo que exista norma legal o convencional que establezca un período determinado, en cuyo caso se estará a lo que tales normas dispongan, en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

El deber público mencionado, ha de ser personalísimo y por tanto no alcanza a aquellos que puedan cumplirse mediante representantes.

5.- Se reconoce el derecho de los trabajadores a disfrutar cada día laborable de un descanso, retribuido económicamente, de 15 minutos, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas.

6.- Será potestativo de la dirección otorgar licencias especiales, sin retribución, cuando medien causas discrecionalmente valorables por la misma, en caso de que el trabajador no pueda disponer de permisos ni de vacaciones.

Las licencias deben disfrutarse en la fecha en que se produce la necesidad.

CAPITULO VII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 38.- LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Los trabajadores y la dirección de la empresa reconocen la gran importancia y atención preferente que tiene la Seguridad e Higiene en el trabajo y todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales, por ello tienen primacía las actuaciones cotidianas encaminadas a proteger al trabajador contra los posibles riesgos que puedan derivarse de las ejecuciones de sus trabajos.

De la Seguridad e Higiene en el trabajo son responsables tanto la empresa, como sus trabajadores, no pudiendo, por tanto, dejar de colaborar, ni uno solo de ellos en el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas.

En este sentido, se tomarán las medidas apropiadas por parte de la empresa y de los trabajadores para que los nuevos procesos tecnológicos no supongan incremento del riesgo. Así pues, todas las nuevas técnicas o procesos de trabajo, aparte de sus objetivos, tendrán normalizadas sus condiciones de Seguridad e Higiene.