

La Comisión Paritaria se reunirá necesariamente en el plazo de 15 días hábiles a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir un informe en otro plazo de 15 días. La Comisión podrá recabar por vía de ampliación cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles. La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo, en el plazo de 10 días hábiles a la convocatoria. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, sindical y empresarial respectivamente, firmantes del convenio y cuando se trate de interpretar este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada. Los miembros de la Comisión Paritaria de las Centrales Sindicales, tendrán el derecho a la concesión de permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor en la Comisión. Las cuestiones relativas a la administración, aplicación y procedimientos voluntarios de solución de conflictos derivados del Convenio para la Limpieza de Edificios y locales, serán resueltas según el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se encuentre en vigor en cada momento.

CAPÍTULO II.- CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 6 - JORNADA DE TRABAJO.

La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal afecto a este convenio será de 1.800 horas anuales, a razón de 163,63 horas mensuales de trabajo en jornada continuada o en jornada partida. Se entenderá jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de otra mediará como mínimo doce horas.

Durante la jornada de trabajo se tendrá derecho al disfrute de 30 minutos de descanso, cuando el trabajador realice jornada completa continuada. Este descanso será de 20 minutos cuando el trabajador realice jornada de al menos 5 horas continuadas en uno o más centros de trabajo. Este período de descanso se computará desde el momento en que se deja el trabajo hasta el momento en que se inicia de nuevo. Dicho período se retribuirá como trabajado y se computará, a todos los efectos, como efectivamente trabajado. A todos los efectos del presente Convenio Colectivo, se considera el día de la Fiesta del Borrego (AID MUBARAK) como día inhábil, abonable y no recuperable.

Artículo 7 - HORARIOS.

Las empresas elaborarán el correspondiente cuadrante de servicios mensual y a requerimiento, será entregado a la representación laboral y lo acondicionarán en los distintos servicios, al rendimiento más eficaz y a la facultad organizativa de la empresa.

Los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar, como mínimo, un fin de semana al mes. La empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones del horario por el que fue contratado el trabajador.

La decisión de la modificación deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Artículo 8 - FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES:

Se entenderán como días festivos, los establecidos en el calendario laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla.

El Trabajador, cualquiera que sea su categoría profesional, y en sistema de trabajo a turno, que hubiera de realizar su trabajo habitual en festivo, deberá disfrutarla como descanso, pactando la fecha del disfrute con la empresa. Las partes firmantes del Convenio, recomiendan pactar (empresa-trabajadores/as), durante el primer mes del año el sistema de disfrute.

Artículo 9 - VACACIONES.

El personal afectado por el presente convenio, disfrutará anualmente de un periodo de 30 días naturales de vacaciones. En caso de desacuerdo quince días serán a elección del trabajador y quince días lo programará la empresa.

El importe a percibir durante las vacaciones estará integrado por los mismos conceptos salariales que componen una mensualidad de trabajo.

El personal con contrato de trabajo inferior a un año, disfrutará de vacaciones en la parte proporcional correspondiente al mismo.

Las empresas configurarán un calendario de vacaciones de carácter rotatorio en cuanto a sus turnos, que será conocido por los trabajadores como mínimo en los dos primeros meses del año. El trabajador podrá cambiar su periodo de vacaciones con otro trabajador, debiendo mediar para ello el consentimiento de la empresa.

El derecho al disfrute de vacaciones no se verá afectado por el hecho de que el trabajador haya estado en situación de Incapacidad Temporal.

Cuando el trabajador sufra hospitalización durante su periodo vacacional, se comunicará a la empresa a efectos de la suspensión de dichas vacaciones, pudiendo disfrutarlas en otro período. El inicio del período vacacional no coincidirá en sábado, domingo o días festivos para el caso del trabajador en jornada de lunes a viernes y para los trabajadores en régimen de turno el inicio de vacaciones no coincidirá con su día de descanso, salvo que las mismas se hayan programado por meses completos.

Artículo 10 - LICENCIAS Y PERMISOS.

El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los siguientes supuestos:

- 17 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- 5 días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- 2 días por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para un deber indispensable para un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el sufragio activo.
- Como mejora al apartado b), se aumenta en 1 días de licencia y permiso a los establecidos en el apartado anteriormente mencionado (6 días), para los casos de enfermedad que necesiten hospitalización de un hijo menor de 12