

**Artículo 11. Régimen de acuerdos de la Comisión Paritaria**

1. Las decisiones en el seno de la comisión paritaria se adoptarán por unanimidad de los miembros asistentes cuando se encuentre válidamente constituida.
2. De acuerdo con la relevancia de cada acuerdo y la afectación general que el mismo pueda tener en el sector, la Comisión Paritaria decidirá cuáles de los acuerdos adoptados en su seno serán publicados en el Boletín Oficial de Melilla
3. Respecto de aquellos asuntos y consultas planteadas para la resolución de una cuestión concreta, sin que la misma tenga alcance general, obligará a las partes en los términos siguientes:
  - a) En caso de que se trate de un asunto de los específicamente previstos en este convenio colectivo, las partes se comprometen a no acudir a la vía judicial o administrativa, excepto en los casos en que pudieran vencer plazos de caducidad, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta tanto la comisión se haya pronunciado sobre la cuestión planteada.
  - b) Por contra, en caso de que las partes, de mutuo acuerdo, decidan plantear cualquier cuestión diversa a las mencionadas en el apartado anterior y expresamente decidan someterse a la resolución de la comisión paritaria, la misma tendrá carácter vinculante, por lo que no será posible acudir a ningún otro organismo, judicial o administrativo, para su resolución.
4. Toda resolución de la comisión paritaria, publicada o no, será comunicada a las representaciones de empresa y trabajadores que plantearon la cuestión ante la misma.

**Artículo 12. Periodo de prueba.**

En materia de periodo de prueba se estará a lo previsto en el ALEH.

**Artículo 13. Cláusula de preaviso**

Para el caso de que el trabajador decida cesar de forma voluntaria en su prestación de servicios a la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, y con una antelación mínima de quince días naturales salvo los del grupo profesional primero y segundo cuyo preaviso será de 1 mes de antelación.

El incumplimiento por parte del trabajador de esta obligación de preavisar con la suficiente antelación dará derecho a que se le detraiga de la liquidación final el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente en partes proporcionales.

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo contraído, la empresa se obligará, en contratos de modalidad temporal cuya duración supere los doce meses consecutivos, a preavisar al trabajador de dicha decisión con, al menos, quince días naturales de antelación.

De no cumplir dicho preaviso o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se le abonará al trabajador el importe de un día de salario por cada día de plazo incumplido, con un máximo de quince días de salario.

**Artículo 14. Contrato por circunstancias de la producción.**

- a. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos previstos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores en la versión dada por el RDL 32/2021.
- b. Entre las oscilaciones a las que se refiere el punto anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.
- c. La duración máxima de estos contratos será de un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima prevista en este punto, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
- d. Igualmente las empresas incluidas en el ámbito funcional de aplicación de este convenio podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el párrafo cuarto del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, en su versión dada por el RDL 32/2021.

**Artículo 15. Contratos fijos discontinuos:**

Las empresas a las que le sea de aplicación el presente convenio podrán transformar contratos temporales o suscribir con sus trabajadores contratos de trabajo «fijos-discontinuos», tanto a jornada completa, como bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de los trabajadores y demás normativa vigente concordante de aplicación.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato deberá formalizarse por escrito y atenerse en todo caso a lo establecido en el apartado 2 del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de siete días naturales, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías, y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio de domicilio para el envío de la citada comunicación. El orden del llamamiento de las personas trabajadoras en situación de inactividad deberá efectuarse de acuerdo con los siguientes criterios:

- El llamamiento se realizará cuando se inicie y reanude la actividad cíclica intermitente para la que la persona trabajadora fue contratada.
- Se llamará a la persona trabajadora que ya ocupara el mismo puesto de trabajo para la misma actividad correspondiente en el periodo inmediatamente anterior.