

- En caso de que la persona trabajadora a la que corresponde llamar según el punto precedente no responda a la llamada, o lo haga negativamente, la empresa llamará a la persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en dicha actividad de la empresa, en puestos de trabajo equivalentes.
- En última instancia, si el puesto de trabajo no ha podido cubrirse siguiendo las condiciones anteriores, la empresa llamará a la persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.

De conformidad con el apartado 7 del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, para el caso de existencia de puestos vacantes de carácter fijo ordinario, las solicitudes de conversión voluntaria se cubrirán a criterio de la dirección de la empresa, quien las considerará, en su caso, en el mismo orden que el llamamiento.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria. Asimismo, deberá informar a la RLT de la previsión de llamamientos facilitando al mismo tiempo de un censo de personas con contrato fijo discontinuo en el que constará:

- a) Nombre, apellidos y número de DNI (respetando las obligaciones en materia de protección de datos).
- b) Puesto ocupado, especialidad y actividad a la que se encuentra adscrito.
- c) Antigüedad.
- d) Centro de trabajo.
- e) Número de orden en la lista.

Las empresas acogidas a este convenio están obligadas a llamar al personal fijo discontinuo conforme a los criterios establecidos anteriormente.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en el presente convenio colectivo. Para todo lo no establecido en el presente artículo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Trabajo a tiempo parcial.

Las retribuciones previstas en el presente Convenio se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria legal, por lo que se aplicarán proporcionalmente al personal a tiempo parcial en función de la jornada efectiva que realicen.

Artículo 17. Jornada de trabajo.

La jornada máxima anual durante la vigencia del convenio será de 1.800 horas de trabajo efectivo al año.

La jornada máxima, para quienes tuvieran a tiempo completo una jornada de trabajo efectivo anual inferior, será la que vengan disfrutando, y la mantendrán a título individual.

Los cambios en el horario individualmente adjudicado se efectuarán con personal voluntario.

Los excesos de jornada, en caso de que los hubiere, se regularizarán en cómputo anual.

Distribución irregular de la jornada:

Las empresas podrán aplicar la distribución irregular de la jornada en los términos previstos en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Descanso semanal.

El descanso semanal mínimo será de 1,5 días (un día y medio) ininterrumpidos, en turnos rotativos y siempre que la circunstancias lo permita, y por acuerdo mutuo entre el trabajador y la empresa, será de dos días. Los días de descanso asignado a cada trabajador habrá de ser respetado, salvo necesidades especiales del servicio, en cuyo caso, será necesario el acuerdo entre la empresa, el trabajador y el conocimiento de la representación sindical.

Artículo 19. Fiestas abonables y no recuperables.

Las fiestas abonables y no recuperables por mutuo acuerdo y en su caso con la intervención de los Representantes de los Trabajadores, podrán:

- a) Ser disfrutadas como descanso continuado, en periodo distinto al de vacaciones.
- b) Ser acumuladas al periodo anual de vacaciones.
- c) En el supuesto de finalización de contrato o despido, los días abonables no recuperables que no se hayan disfrutado se abonarán con la liquidación correspondiente. En caso de no pactarse por escrito, el trabajador tendrá derecho a disfrutarla en el día de fiesta.

Durante el mes de Enero se pactará con los trabajadores en su caso con los representantes legales el disfrute de las mismas.

Artículo 20. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de un periodo de vacaciones de treinta días naturales, por año de servicio.

Las vacaciones, con la intervención de los representantes de los trabajadores, y en su defecto, con ellos mismos, de mutuo acuerdo con la empresa podrán:

Ser disfrutadas en un solo periodo o bien, ser disfrutadas en dos periodos distintos, los cuales no podrán sobrepasar el 60% como máximo o el 40% como mínimo, del total de los días de vacaciones que a cada cual corresponda. En caso de desacerdo se disfrutará en un solo periodo. Los trabajadores que en fechas determinadas para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, disfrutarán en un solo periodo de la parte proporcional al tiempo trabajado.

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, establecerán de mutuo acuerdo con los trabajadores o sus representantes un calendario vacacional en los dos primeros meses del año o en los de apertura del establecimiento. Dicho calendario será expuesto en el tablón de anuncio.

Podrá acordarse un mes de cierre de la empresa para disfrute de las vacaciones de todo el personal.

Ello deberá igualmente indicarse en los dos primeros meses del año.

El disfrute de las vacaciones comenzará a partir del descanso semanal.