

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 trece horas, computándose para tal efecto las trabajadas en horas normales.

Todas las licencias retribuidas que se disfruten, se consideran tiempo de trabajo efectivo a efectos de cómputo anual de la jornada laboral.

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.

Art. 10 -HORARIOS. Las empresas elaborarán el correspondiente cuadro horario de trabajo de su personal y lo acondicionarán en los distintos servicios, al rendimiento más eficaz y a la facultad organizativa de la empresa.

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.

Art. 11 -FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES: 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), durante el primer mes del año el sistema de disfrute.

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

Art. 12 -HORAS EXTRAORDINARIAS. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada de trabajo, excepción hecha de las computadas como descanso compensatorio. Las horas extraordinarias se habrán de abonar, en su caso, con un recargo mínimo del 75% sobre el valor que corresponda a una hora ordinaria. El número de horas extraordinarias, no podrá ser superior a 60 horas al año.

Quedan prohibidas las horas extraordinarias en periodo nocturno y a todos los trabajadores menores de 18 años.

Art. 13 -VACACIONES. El personal afectado por el presente convenio, disfrutará anualmente de un periodo de 30 días naturales de vacaciones.

El importe a percibir durante las vacaciones estará integrado por los mismos conceptos salariales que componen una mensualidad de trabajo, excepto el plus de transporte y el plus de asistencia.

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, exceptuando si este se produce en el periodo vacacional del trabajador.

Art. 14 -LICENCIAS Y PERMISOS. El trabajador, previo aviso y posterior

justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los siguientes

supuestos

a) 17 días en caso de matrimonio.

b) 4 días en caso de nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo