

inmediatas de la dirección, gerencia o superiores, adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es a su vez responsable del mantenimiento y disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente, del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a salud laboral, tramitando las órdenes oportunas e informando a la empresa de los rendimientos y productividad del personal, así como la coordinación de los supervisores y responsables de equipo.

SUPERVISOR. Empleado que, a las órdenes inmediatas de la dirección, gerencia o Encargado General, tiene a su cargo el control de dos o más Centros de Trabajo, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos complejos de los oficios de las actividades propias del sector y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos, que la limpieza sea efectiva y eficiente, emitiendo los informes correspondientes para su traslado a sus superiores sobre las anomalías observadas, rendimiento de trabajo, partes de producción e informando de las incidencias que hubiere y subsanando las mismas.

RESPONSABLE DE EQUIPO. Empleado que con independencia de su propio cometido como operario especialista o limpiador, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo, organizando para ello el trabajo de forma que los rendimientos y el desarrollo sean eficientes y normales, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza. Puede sustituir al encargado general o supervisor en sus ausencias.

OPERARIO ESPECIALIZADO. Empleado que, dedicado a funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad en el manejo y funcionamiento de los útiles, máquinas y equipos industriales propias para la limpieza, aplicando para ello los tratamientos adecuados con iniciativa, responsabilidad y la habilidad y eficacia que requieren el uso de las mismas. Atendiendo en todo caso a la vigilancia, cuidado y mantenimiento de dichos útiles, necesarios para el desempeño de su labor, así como la realización de trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

LIMPIADOR. Empleado que ejecutará las labores propias de limpieza que no requiera ninguna espe-

cialización, tales como fregado, desempolvado, barrido (incluso con aspiradores de fácil manejo), la realización de trabajos de limpieza de suelos, techos, paredes, mobiliario, así como cristalerías, puertas y ventanas o en escaparates desde el interior de los mismos, de los locales, recintos y centros de trabajo sin que requieran la realización de tales tareas, más que la atención debida y la voluntad de llevarlos a cabo, con la aportación del esfuerzo físico esencial..

CAPITULO III-CONDICIONES DE TRABAJO.

Art. 9 - 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, computándose para tal efecto las trabajadas en horas normales.

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.

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.