

procederá a la suscripción de una póliza de seguro que cubra para todos los trabajadores los accidentes de todo tipo sufridos durante las 24 horas del día y que cubra las siguientes indemnizaciones:

2.500.000 pesetas, en caso de fallecimiento
4.000.000 pesetas, en caso de invalidez para el trabajo, ya sea total, absoluta o gran invalidez.

Según baremo en caso de lesiones permanentes no invalidantes.

Se facilitará copia de la póliza a cada uno de los trabajadores de la plantilla.

ARTICULO 30.— ROPA DE TRABAJO.

La empresa facilitará a todo el personal las prendas de trabajo y el calzado que sea necesario, así como las de seguridad que en cada caso se precisen.

Las prendas de trabajo del personal al servicio directo de los clientes del Complejo, será lavada y planchada en las instalaciones de la empresa.

ARTICULO 31.— INDEMNIZACION POR JUBILACION.

Al cesar un trabajador en la empresa por jubilación o incapacidad permanente total o absoluta, siempre que lleve 10 años al servicio de la empresa, se le abonará una indemnización, según su edad, y equivalente al número de mensualidades de salario base y antigüedad que a continuación se indican:

60 años	8 mensualidades
61 años	7 mensualidades
62 años	6 mensualidades
63 años	5 mensualidades
64 años	4 mensualidades
65 años	2 mensualidades

ARTICULO 32.— JUBILACION ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente a los 64 años, con el cien por cien de sus derechos pasivos, conforme determina el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

La empresa vendrá obligada a sustituir al trabajador jubilado y contratará preferentemente a los que le hubiesen prestado sus servicios con cualquiera de las modalidades de contratación temporal utilizadas durante el último año, o subsidiariamente del exterior, suscribiendo un contrato indefinido y debiendo estar el trabajador inscrito en el INEM.

TITULO VII.— SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 33.— INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.

Todo el personal acogido al Convenio tendrá derecho, en los casos de maternidad y accidente de trabajo o enfermedad profesional, desde la fecha de inicio de la situación de incapacidad laboral transitoria a que la empresa le complemente la prestación de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de sus haberes por todos los conceptos.

En los supuestos de I.L.T. derivada de Enfermedad Común o Accidente no Laboral, la Empresa abonará a los trabajadores las siguientes percepciones:

— Del 1º a 15º (ambos inclusive) el 60% del salario real.

— Del día 16 al 105 (ambos inclusive) la Empresa garantiza a sus trabajadores el 100% del salario real.

— No obstante lo anterior, la Empresa mantendrá el 100% de la retribución para aquellos trabajadores que habiendo rebasado el límite de los 105 días de I.L.T., continúen de baja siempre que el índice de absentismo no supere el 3%. A los efectos del seguimiento y su correspondiente estadística se excluirán de la misma las I.L.T. por Accidente Laboral, Enfermedad profesional y Embarazos.

ARTICULO 34.— EXCEDENCIAS ESPECIALES.

Los trabajadores fijos, con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar excedencia, teniendo derecho a la reserva de su puesto de trabajo con garantía de reincorporación, en los casos siguientes:

a) Cuando el motivo de la excedencia sea para atender al cuidado personal y directo de los recién nacidos, y con una duración máxima de dos años.

Si el padre y la madre trabajan sólo podrá ejercitar este derecho uno de ellos.

El primer año se computará a efectos de antigüedad.

b) Para cursar estudios con los que se pueda obtener títulos oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación, por un tiempo no superior a tres años ni inferior a un año.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria, forzosa o especial.

c) Cuando concurren circunstancias de enfermedad grave de larga duración o defunción del cónyuge o familiares comprendidos en el primer grado de consanguinidad, y se acredite la necesidad de atender personalmente las consecuencias derivadas de aquellas situaciones. Esta excedencia no podrá ser inferior a dos meses ni superior a un año.

d) Por el traslado del centro de trabajo del cónyuge fuera de la Comunidad Autónoma. La excedencia no podrá ser inferior a tres meses ni superior a dos años.

En los casos de los apartados b, c y d no se computará ninguno de los períodos a efectos de antigüedad.

La solicitud de reingreso deberá formularse por escrito y con un mes de antelación a la fecha de término de la excedencia. El incumplimiento de este requisito implica la renuncia a la reincorporación.

Los trabajadores en situación de excedencia pueden ser sustituidos por trabajadores con contrato de interinidad.

En todos los casos, para la concesión de la excedencia, será requisito imprescindible que el trabajador justifique documentalmente la situación que origina la excedencia de que se trate.

ARTICULO 35.— EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, pueden solicitar excedencia voluntaria.

La duración de esta excedencia no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco. Este hecho sólo podrá ser ejercitado otra vez, cuando hayan transcurrido cuatro años desde que finalizase la anterior excedencia.

El tiempo en excedencia voluntaria no se computará a efectos de antigüedad.

El trabajador excedente voluntario que solicite el reingreso, tendrá derecho a ocupar cualquier vacante que se produzca de su categoría.

TITULO VIII.— SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

ARTICULO 36.— PRINCIPIOS GENERALES

La Empresa potenciará a todos los niveles la formación en materia de Seguridad e Higiene a fin de crear una mentalidad correcta en este campo. Para ello, en cuantas materias afecten a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento tanto de ámbito nacional como comunitario e internacional, siguiéndose los criterios de aplicación y valoración del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Para desarrollar todas sus funciones el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, podrá solicitar a la Dirección de la empresa, la intervención con carácter consultivo, de otros técnicos especialistas en la materia.

Siempre que se produzcan un accidente de trabajo, una copia del parte del mismo, será facilitado al trabajador lesionado y otra al Comité de Seguridad e Higiene.

ARTICULO 37.— NORMAS ESPECIALES.

En especial se deberán cumplir en materia de Seguridad e Higiene las siguientes normas:

a).— Se recomienda que los menores de 18 años no utilicen las máquinas picadoras, serradoras o cortadoras instaladas para su uso en la cocina. En caso de utilización para favorecer el aprendizaje deberá estar supervisada por una persona capacitada para ello.

b).— En las cocinas o dependencias con riesgo de incendio o explosión habrá colocados en sitios visibles, extintores apropiados a las causas determinantes del posible fuego a extinguir.

c).— Todas las dependencias cuidarán de que sus accesorios y salidas estén suficientemente señalizados para facilitar la evacuación en caso de emergencia. Todo el personal de las diferentes dependencias conocerá las diferentes salidas de emergencia y sus posibles bloqueos.

d).— En todas las dependencias habrá un botiquín, que contará como mínimo con agua oxigenada, alcohol de 96º, tintura de yodo, mercurocromo, gasas, algodón, vendas, esparadrapos y pastillas calmantes del dolor.

e).— Las mesas y los suelos de los comedores del personal se limpiarán después de cada turno, de forma que al empezar el siguiente turno de comida no haya platos sucios ni restos de comida.

f).— Durante los meses de verano, la empresa tomará medidas oportunas para que la temperatura ambiente de cocina no supere los 35º.

g).— El Comité de Seguridad deberá ser informado por el empresario ante cualquier proyecto de cambio en lo que respecta a:

Introducción de nueva tecnología y nuevos procesos-actividades en cuanto afecten a la Higiene.

ARTICULO 38.— RECONOCIMIENTOS MEDICOS.

La empresa se obliga a enviar a todos los trabajadores a un reconocimiento médico anual preceptivo, que comprenderá:

* Análisis de orina

* Radiografía de tórax

* Vista y oído

* Estudio Clínico general.

* Electrocardiograma a partir de los 40 años.

Se facilitará al trabajador una cartilla con el resultado del reconocimiento, donde se reflejará los resultados de los años posteriores.

Cualquiera que sea la modalidad del reconocimiento elegido por la empresa, se facilitará al trabajador copia inteligible del mismo. En todo caso, el informe clínico pertenece a la esfera íntima del trabajador y, como tal, debe ser protegido. Cuando la empresa disponga de facultativos especialistas en este tipo de reconocimientos, quedará exonerada de la obligación de enviar a clínica privada a sus trabajadores siempre que los reconocimientos de efectúen con los requisitos descritos.

TITULO IX.— DERECHOS DE REPRESENTACION SINDICAL

ARTICULO 39.— REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.

El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos en la empresa, son los órganos de representación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

ARTICULO 40.— FUNCIONES DEL COMITE DE EMPRESA.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

A).— Recibir información: