



siempre que el trabajador/a tenga derecho a percibir su baja por Incapacidad temporal. No obstante el trabajador/a en esta situación percibirá a partir del día 16 de la baja el 100 por 100 de su remuneración total.

La empresa que lo considere oportuno podrá enviar a comprobar la veracidad de la situación del trabajador/a por un médico previamente designado por la Comisión Paritaria.

Maternidad:

En caso de baja por maternidad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 22- Natalidad, Nupcialidad, Jubilación y Fallecimiento

1. Se establece un premio de natalidad al que tendrán derecho tanto los trabajadores como las trabajadoras, consistente en una cuantía de 60.38 euros., siempre que tengan una antigüedad mínima de 12 meses.

2. Se establece un premio de nupcialidad para los trabajadores/as que contraigan matrimonio, al que tendrán derecho en los siguientes supuestos.

a) 120.77 euros. Para los que tengan una antigüedad de 18 meses.

b) 112.74 euros. Para los que tengan una antigüedad de 12 meses y siempre que el trabajador/a continúe en la empresa.

3. Se establece un premio de jubilación consistente en dos mensualidades del salario mensual para los trabajadores/as que tengan una antigüedad de diez años en la empresa y por cada cinco años más de antigüedad se adicionará una mensualidad, hasta el tope máximo de siete mensualidades. Se concederá en las mismas condiciones y cuantía en los supuestos de jubilación por enfermedad a partir de los 50 años.

4. En caso de jubilación por enfermedad profesional no se exigirá límite de edad.

5.- En caso de fallecimiento de un trabajador/a la empresa hará efectiva la cantidad de 268,49 euros. a los herederos o personas que justifiquen haber satisfecho los gastos del sepelio.

Artículo 23- Jubilación

Jubilación Parcial

1. Al amparo del artículo 215 de la Ley de Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho a solicitar a la empresa la jubilación parcial, estando la empresa obligada a concederla en los términos y porcentajes que solicite el trabajador/a, de entre un mínimo de 25% y el máximo legalmente previsto en cada momento, cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de la edad, que no podrá ser inferior a 60 años.

2. La solicitud se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial. La empresa responderá en un plazo máximo de 30 días.

3. Dada la particularidad de la actividad de algunas empresas, que prestan sus servicios a entidades públicas y/o privadas, lo que implica que pueda haber cambios de titularidad en la adjudicación del





servicio que se contrata, y teniendo en cuenta que opera la Subrogación Empresarial, la empresa entrante tiene la obligación de mantener las condiciones personales y laborales que en su día se hubiesen pactado con la empresa saliente, tales como: jornada a reducir, distribución de jornada o pago de salarios. Asimismo, la empresa saliente se compromete a facilitar toda la documentación referente a estos trabajadores/ras, especificando caso por caso las condiciones de cada trabajador/a.

CAPÍTULO VII DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 24- Manipuladores de alimentos-Formación en higiene alimentaria

1. Todos aquellos trabajadores/ras que, por su actividad laboral, tienen contacto directo o indirecto con productos alimenticios, durante su preparación, elaboración, venta, suministro y servicio, observaran el más estricto cumplimiento de la normativa en materia higiénico sanitaria sobre manipulación de alimentos, cuyo conocimiento quedara acreditado mediante la obtención del correspondiente certificado de formación.
2. Se establece la obligatoriedad de su obtención y actualización para el trabajador/a que desarrolle funciones que lo precisen.
3. Los gastos derivados de esta formación obligatoria en higiene alimentaria serán asumidos por las empresas hasta un máximo de 5.95 euros.

Artículo 25- Vigilancia de la salud

1. El empresario garantizara a los trabajadores/ras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, acorde a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención, realizada a través del servicio de prevención de riesgos laborales, respetándose la confidencialidad de los datos obtenidos.
2. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento.
3. De este carácter voluntaria solo se exceptuaran , previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/ras o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/ras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
4. La negativa del trabajador/a a someterse a dicha revisión facultara a la empresa para imponerle la sanción correspondiente.

Artículo 26 Pago de Salarios

Se hará efectivo dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a su devengo y mediante modelos oficiales o reglamentariamente normalizados.

