

disfrutado el permiso.

La concesión de licencias corresponderá a la Dirección de la empresa o persona en quien delegue, y al Jefe inmediato del trabajador solicitante, si lo hubiere.

- a) Matrimonio: quince días naturales. En estos días se incluyen los festivos.
- b) Nacimiento de hijos del trabajador/a, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días. En los supuestos de parto con cesarea, cuatro días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera del municipio donde radique su centro de trabajo, el plazo será de cuatro días.
- c) Permiso retribuido a los padres o madres (alternativamente) para ausentarse del trabajo durante una hora, en caso de nacimiento de hijos prematuros, o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados tras el parto. (ver E.T. art 37.4 bis)
- d) Permiso retribuido para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo indispensable para ello, siempre que deban realizarse necesariamente dentro de la jornada laboral. (ver E.T. art 37.3 f)
- e) Traslado de domicilio habitual: dos días.
- f) Primera comunión de hijos, hermanos y nietos, cuando se celebre en días laborables: un día.
- g) Deber público y personal: El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, sindical o personal y que no admita demora, de acuerdo con lo previsto en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores. En este caso, se otorgará la licencia demostrada la necesidad, siempre a criterio de la empresa, y de los Delegados de Personal, debiéndose justificar en cualquier caso por el trabajador, el uso que haga de la licencia, a petición de la empresa. Se considera incluido dentro de estos deberes, el ejercicio del sufragio activo. Asimismo, si el trabajador percibe una indemnización por el cumplimiento de este deber, se descontará su importe del salario que perciba de la empresa.

h) Durante los procesos electorales, y de acuerdo con la Ley Orgánica 5/1985, art. 28.1, 72 y 78.4, a los Sres. Presidentes, Vocales, Interventores y Apoderados de las correspondientes mesas electorales: el día de la votación y una reducción en 5 horas en la jornada del día siguiente a la votación.

i) Asistencia a juicio: En el proceso penal la asistencia del trabajador es inexcusable, de acuerdo con lo previsto en los arts. 420 y 716 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal. En los procesos civiles y laborales deberá ser designado directamente por el Magistrado, a través de citación judicial tanto como testigo, perito, como para prestar confesión en juicio. Si se le paga por acudir al proceso, la empresa computará el importe de la indemnización como parte del salario que corresponda al permiso retribuido. Se considera expresamente incluido en este supuesto el desempeño de las funciones de jurado

En todos los supuestos relacionados, si el trabajador no cumple los requisitos de previo aviso y justificación, la ausencia se considerará falta de asistencia al trabajo.

ARTICULO 19º.- LACTANCIA.-

Respecto a los permisos retribuidos, así como cualquier otro derecho derivado de la lactancia, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente en cada momento, que tendrá carácter de marco mínimo regulador.

El/la trabajador/a tiene derecho, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a una reducción de su jornada laboral, que puede llevarse a efecto optando entre una de las siguientes fórmulas:

- 1.- Una hora de ausencia del trabajo, que puede dividirse en dos fracciones, a disfrutar dentro de la jornada laboral.
- 2.- Una reducción de la jornada laboral en media hora. Dicha reducción podrá tener lugar bien al inicio de la jornada o bien al final de la misma.

La reducción puede disfrutarse indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

El/la trabajador/a debe preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria de trabajo.

ARTICULO 20º.- GUARDA LEGAL.-

El trabajador que por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, durante la cual, no podrá dedicarse a trabajar por cuenta ajena en cualquier otra empresa.

La reducción podrá extenderse entre un tercio, como mínimo, y la mitad de la duración de la jornada, como máximo. El salario será objeto de una similar reducción proporcional.

Tendrán igual derecho quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos, el ejercicio de este derecho exige la previa comunicación a la Dirección de la empresa, con quince días de antelación.

CAPITULO V

OTRAS MATERIAS

ARTICULO 21º.- DESCUENTOS.-

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a descuentos en las compras que realicen en los establecimientos de la empresa, sobre los precios de venta al público, en aquellos artículos, secciones y porcentajes que, en cada momento se establezcan, de común acuerdo, entre los representantes del personal y la Dirección de la empresa, limitándose el ámbito personal de tales descuentos al trabajador y los miembros de su unidad familiar que convivan efectivamente con este, debiéndose acreditar dicha convivencia de forma fehaciente, por parte del trabajador interesado.

ARTICULO 22º.- INCENTIVOS POR VENTAS.-

De común acuerdo entre empresa y trabajadores, se podrán fijar incentivos por ventas que percibirán aquellos que realicen funciones comerciales, a discreción de la empresa, y en la forma en que se determine según el interés de esta.

ARTICULO 23º.- COMPENSACION DE GASTOS.-

Los trabajadores que por necesidades de servicio deban realizar gastos en

viajes, percibirán sus importes, por los conceptos de desayunos, comidas o pernoctación, previa justificación de su abono por el interesado.

En todo caso, los límites para gastos de manutención serán los siguientes:

- a) Con pernocta: 52,29 ¢
- b) Sin pernocta: 26,14 ¢

Asimismo, los gastos de alojamiento, de producirse la pernocta, tendrán el límite de 60 ¢ por noche.

La compensación de gastos anteriores, será independiente del kilometraje en coche propio, que será de 0,20 ¢ por cada kilómetro recorrido, siempre que el desplazamiento sea fuera de la localidad y autorizado previamente por la Dirección de la empresa.

ARTICULO 24º.- SEGURO COLECTIVO.-

La empresa AVILA FORNELL, S.A., concertará una póliza de seguro con una compañía aseguradora legalmente establecida, con efectos del día de la firma del presente Convenio Colectivo, que garantice a los trabajadores afectados, las siguientes garantías y capitales:

- 1.- Muerte por cualquier causa 4.000 ¢
- 2.- Invalidez Permanente (profesional) por accidente 36.000 ¢
- 3.- Muerte por Accidente 10.300 ¢
- 4.- Muerte por Accidente de Trabajo 36.000 ¢

En los supuestos de no inclusión por la compañía aseguradora, de alguno de los miembros del colectivo, de todos o alguno de los riesgos asegurados, se comunicará a la comisión paritaria de interpretación del Convenio, al objeto de intentar encontrar una solución posible.

ARTICULO 25.- COMISION MIXTA PARITARIA.-

La Comisión Paritaria del Convenio, es el órgano de interpretación, adaptación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las condiciones pactadas y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales en la Empresa.

La Comisión Mixta Paritaria estará compuesta por tres miembros, uno de la parte social y dos de la económica, e integrada por las siguientes personas:

PARTE ECONOMICA:

Dña. María Jesús Avila Moreno
D. Francisco J. García Marichal

PARTE SOCIAL:

Dña. Antonia Jesús Barroso Cárdenas

La Comisión tendrá las siguientes funciones específicas:

- 1.- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- 2.- A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, y en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- 3.- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de las condiciones pactadas y aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, le sean conferidas por las partes.
- 4.- Seguimiento y control de la formación profesional que sea impartida.
- 5.- Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio, se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia y conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención se resuelva el problema planteado, o, sin ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión paritaria, adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinarse y analizarse el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión paritaria una vez recibido el escrito propuesta, o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles, para resolver la cuestión suscitada o, si ello, no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

En caso de existir discrepancias en la resolución de la Comisión, se procederá a votación secreta, decidiéndose el resultado por mayoría simple, y de no lograrse esta, tras dos votaciones seguidas, se procederá a un descanso de media hora, para deliberaciones, tras el cual se procederá a nueva votación.

De persistir el empate, se suspenderá la reunión, para una siguiente fecha, dejándose transcurrir cinco días, para deliberaciones, procediéndose, en la nueva reunión, a nuevo estudio, negociación y votación, en la forma establecida en el párrafo anterior.

Si tras esa nueva reunión, no se llegara a acuerdo alguno, se acudirá a nombramiento de mediador, y subsidiariamente, al procedimiento de arbitraje, en la forma que las partes acuerden previamente, una vez estuvieran agotadas las reuniones, negociaciones y votaciones reguladas en el presente artículo.

Por último, la Comisión se reunirá, con carácter general, a solicitud de cualquiera de sus miembros, previa convocatoria con al menos siete días de antelación, en la Sala de Juntas de la Asesoría Atela, de Chiclana de la Frontera, haciendo constar el orden del día, fecha y hora.

ARTICULO 26º.- PERIODO DE PRUEBA.-

El periodo de prueba queda establecido, para todos los trabajadores, en seis meses. Durante el mismo, empresa y trabajadores podrán resolver libremente el