

Artículo 14. – Abono de salarios.

Los salarios se abonarán por la empresa entre los días 1 y 3 de cada mes o el anterior a este último si fuera festivo.

Artículo 15.- Incapacidad temporal.

En caso de accidente laboral el trabajador percibirá el 100 % del salario real que venía percibiendo desde el primer día de la baja, no siendo penalizadas las pagas extraordinarias.

En caso de enfermedad profesional, la empresa complementará desde el primer día la cantidad que cubra la Seguridad Social, hasta completar una mensualidad normal de trabajo según tablas, o parte proporcional, a excepción del plus de transporte, lavado y horas extras.

En caso de enfermedad común con intervención quirúrgica u hospitalización, siendo necesario en ambos procesos el encame hospitalario, la empresa complementará desde el primer día la cantidad que cubra la Seguridad Social, hasta completar una mensualidad normal de trabajo según tablas, o parte proporcional, a excepción del plus de transporte, lavado y horas extras.

Artículo 16.- Incrementos salariales.

Se estará a lo indicado en la tabla salarial anexa

CAPITULO 3º CONDICIONES DE TRABAJO**Artículo 17. Jornada Laboral.**

17. 1.- La jornada de trabajos se establece en 37.5 horas semanales de promedio en cómputo anual. Se establece un tiempo de 30 minutos diarios para tomar el bocadillo que se considerarán como tiempo efectivo de trabajo. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como a la finalización de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo con la indumentaria pertinente y en disposición de realizar su labor.

La distribución de la jornada será la siguiente:

17.1. 1.- Para aquel personal que, como resultante del anterior convenio colectivo y de la subrogación de personal indefinido de Melilla UTE según la plantilla que necesariamente tiene que tener Valoriza Servicios Medioambientales, como condición más favorable, mantendrán la siguiente distribución: se prestarán 35 horas semanales de lunes a viernes en horario continuado a razón de 7 horas diarias. El diferencial existente entre las 37.5 horas semanales y las 35 horas anteriormente señaladas se distribuirán a lo largo del año, de común acuerdo entre trabajador y empresa a nivel individual, prevaleciendo el interés del trabajador en caso de desacuerdo, entendiéndose en este caso que la media hora se adicionará a las 7 horas diarias de lunes a viernes.

17.1.2.- Para el resto de lo personal, no incluido en el punto anterior, se estará a la distribución de la jornada que se establezca contractualmente dentro de las 37,5 horas de promedio de cómputo anual.

17.2. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

17.2. bis.- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 17.4 de este artículo.

17.3.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este