

3. Los trabajadores y trabajadoras podrán utilizar para su desplazamiento al centro de trabajo el mismo vehículo que utilicen las personas con discapacidad, siempre que dispongan del número de asientos suficientes. Si además se les encomendase la vigilancia de éstos, tendrán derecho a un complemento de 90 euros mensuales, que sólo se percibirá en los meses en que atiendan la citada vigilancia, sin que el tiempo que inviertan en esta tarea se compute dentro de la jornada de trabajo.

No se percibirá la compensación establecida en el artículo anterior cuando dentro de la jornada ordinaria de trabajo se encomiende las funciones de vigilancia en el desplazamiento.

Artículo 42. Prendas de trabajo

Las categorías de: cuidadores/as, auxiliares, oficial de primera y segunda, cocinero/a, ayudante de cocina, personal no cualificado, conserje, ordenanza, portero/a, vigilante; cuando la empresa no le facilite prenda de trabajo, le abonará por este concepto la cantidad de 30 euros anuales.

Artículo 43. Inaplicación de los incrementos salariales

1. Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los nuevos complementos e incrementos salariales pactados en el presente Convenio, incluida la revisión salarial que pudiera proceder en base a lo establecido en el artículo 33, no será de aplicación cuando la empresa acredite objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, o que pudieran ver afectada su viabilidad por la aplicación de los incrementos salariales pactados en el presente Convenio.

2. El procedimiento para llevar a cabo la aplicación de la presente cláusula de descuelgue salarial, será el siguiente:

a) La empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores, o a falta de ésta, a la Comisión Paritaria del Convenio, la documentación acreditativa de la situación que motiva la necesidad de la no aplicación de los incrementos salariales pactados o que evidencien y acrediten la disminución del nivel de producción, importe de las subvenciones públicas concedidas, disminución de unidades concertadas en los centros de educación especial, etcétera.

b) Constatada la citada situación de la empresa, ambas partes acordarán la aplicación de la presente cláusula de descuelgue y, en su caso, la fijación de los aumentos salariales que pudieran establecerse.

c) En caso de disconformidad con el descuelgue, ambas partes se someterán a los trámites de mediación previstos en el Convenio Colectivo.

d) La solicitud de descuelgue deberá ser solicitada a la representación de los trabajadores y trabaja-

doras en la empresa o, a falta de éste, a la Comisión Paritaria, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

e) En caso de prórroga del Convenio la solicitud de descuelgue se podrá solicitar hasta dos meses después de la publicación del acuerdo de dicha prórroga.

3. Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener con la mayor reserva la información recibida y los establecidos en los apartados anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el más estricto sigilo profesional.

4. Lo establecido en los párrafos anteriores sólo se circunscribirá a los nuevos complementos e incrementos salariales pactados en el presente capítulo, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

CAPÍTULO V. La jornada de trabajo

Artículo 44. La jornada de trabajo

1. Se estará a lo previsto en este Convenio colectivo en los artículos correspondientes de los Títulos II, III y IV de este Convenio.

2. El calendario de trabajo de cada empresa deberá cumplir con los siguientes límites y cómputos de la jornada de trabajo que se fijan en los artículos correspondientes de este Convenio.

Artículo 45. Descanso diario y semanal

1. Con objeto de garantizar el descanso necesario del trabajador o trabajadora, protegiendo su salud, se establece como límite, ante la posibilidad de distribución irregular de la jornada, la necesaria obligación de que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien, como mínimo, 12 horas de descanso diario consecutivo e ininterrumpido. El inicio del cómputo de las doce horas de descanso mínimo, tendrá lugar una vez finalizada la jornada efectiva de trabajo.

2. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable a petición del/de la trabajador/a por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá en todo caso, la tarde del sábado y día completo del domingo. Respecto de los días de descanso acumulados deben ser disfrutados de modo ininterrumpido.

Este régimen no será aplicable al régimen de trabajo de turnos de trabajo y distribución irregular de jornadas, a los que se aplicará lo establecido en el Real Decreto 1561/1995 .

3. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años y del personal con discapacidad con relación laboral de carácter es-