

**Art. 45 - COMPLEMENTO POR JUBILACION.** Como política de fomento al empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el mínimo legal de carencia para obtenerla. Si algún trabajador a la edad de sesenta y cinco años no tuviera cubierto al período mínimo referido anteriormente, la jubilación forzosa será efectiva cuando lo tenga cubierto.

No obstante lo anterior, todo trabajador afecto al presente convenio, que opte por jubilarse entre los 60 y los 63 años, percibirá un premio según establece la tabla siguiente:

Edad: 60 años - - - - -	3.005,06 Euros
Edad: 61 años - - - - -	2.404,05 Euros
Edad: 62 años - - - - -	1.803,04 Euros
Edad: 63 años - - - - -	1.202,03 Euros

Este apartado solamente tendrá validez para aquellos trabajadores que tengan al menos diez años de antigüedad en la misma empresa.

**Art. 46 - PREMIO DE PERMANENCIA.** El personal que, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, cumpla 25 años de servicio en la misma Empresa o Centro de Trabajo, disfrutará de un premio consistente en 7 días de descanso retribuido.

**Art. 47 - CODIGO DE CONDUCTA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO PSICOLOGICO EN EL TRABAJO.**

#### **1.- DECLARACION INTRODUCTORIA**

**“...la libertad, la justicia...tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros...”**

*Declaración Universal de los Derechos Humanos*

El presente Anexo de Conducta Antiacoso y Buenas Prácticas, junto con el posterior Protocolo de Prevención, que la Comisión Paritaria del Convenio elaborará, servirá de guía en materia ética a todas las personas empleadas en las empresas del sector y servirá de referencia a los ciudadanos en general sobre el tipo de conducta que cabe esperar en las relaciones laborales.

El Acoso laboral es una de las peores amenazas que le puede sobrevenir a un trabajador y, por ende, a la empresa y que puede, en los próximos años diezmar a la población laboral de los países que no protejan los derechos básicos del trabajador.

Entenderemos por acoso laboral como el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos.

Esta plaga socio-laboral no solo afecta a la salud laboral del trabajador, sino a los beneficios y rendimientos netos de la empresa. La pérdida de eficacia en una organización viene dada por: