

Las pruebas a realizar serán establecidas por el Facultativo encargado del reconocimiento, que determinará aquellas que sean necesarias según el contexto existente en el momento de realizarlas.

En todo caso, los datos resultantes de estos reconocimientos serán tratados de forma confidencial.

ARTICULO 20.º

Incapacidad Temporal

Los trabajadores que inicien un proceso por I.T., derivado de:

a) **Accidente de trabajo:** la Empresa complementará hasta el 100% del salario del trabajador desde el primer día de la baja.

b) **Enfermedad común o maternidad:** se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

c) **Hospitalización:** en caso de hospitalización, la empresa complementará hasta el 100% el salario correspondiente a los días de permanencia en el centro.

ARTICULO 21.º

Beneficios derivados de la situación de Maternidad

Las trabajadoras gestantes tendrán derecho a ocupar durante su embarazo un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara y las posibilidades de la empresa lo permiten.

Este cambio temporal no supondrá modificación alguna en su categoría o derechos económicos.

ARTICULO 22.º

Seguro por Accidente de Trabajo

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se deriva una Invalidez Permanente Absoluta para todo tipo de trabajo o muerte, la Empresa se encontrará cubierta por una póliza por la cantidad de 3.000.000 ptas. a tanto alzado por una sola vez.

ARTICULO 23.º

Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, ésta última dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibi-

lite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo establecido entre: uno a tres meses en un periodo de doce (excedencia voluntaria de corta duración) o dos años a cinco (excedencia voluntaria de larga duración). En éste último caso, el derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. En el caso de excedencias de corta duración, estas deberán ser solicitadas por meses naturales completos.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.