

### 3. Otras disposiciones

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

*Resolución de 31 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se ordena la inscripción y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa «FOREM-Andalucía» por el que se modifican los artículos 8 y 14 del mencionado convenio.*

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa «FOREM-Andalucía» (cod. 71000592011996), de 20 de junio de 2019, por el que se modifican los artículos 8 y 14 del mencionado convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

#### R E S U E L V O

Primero. Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos dependiente de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 31 de julio de 2019.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

#### ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FOREM-ANDALUCÍA», DE 20 DE JUNIO DE 2019, POR EL QUE SE MODIFICAN LOS ARTÍCULOS 8 Y 14 DEL MENCIONADO CONVENIO

Artículo 8.º Vacaciones.

A. Todos los/as trabajadores/as afectados por este convenio tendrán 22 días laborables de vacaciones. Su disfrute se concretará adecuándose a los niveles de ejecución de la actividad de cada provincia, atendiendo al siguiente orden de prioridad:

- 1.º Agosto.
- 2.º Julio.
- 3.º Junio.
- 4.º Otros.

La definición del calendario de vacaciones será establecida por negociación entre la empresa y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores de cada ámbito, antes del día 31 de marzo para las vacaciones a disfrutar entre el 1 de junio y el 15 de septiembre, y con un mínimo de dos meses de antelación a su disfrute en el resto de los casos.

B. Cuando el/la trabajador/a cause baja por enfermedad grave, hospitalización o maternidad durante el disfrute de sus vacaciones anuales se dejará de computar dichas vacaciones durante el tiempo que dure la baja, volviéndose a reanudar su cómputo una vez se obtenga el alta médica. Esto será de aplicación i el programa concreto permite el gasto como gasto elegible y repercutible a la subvención y siempre que el nivel de ejecución lo permita.

C. Los/as trabajadores/as que en la fecha determinada para las vacaciones anuales, no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcionales al tiempo de servicio que preste durante el año natural en curso.

D. Los/as trabajadores/as que cesen por cualquier motivo, en el transcurso del año sin haber disfrutado vacaciones, se les abonará la parte proporcional correspondiente. Ello en el caso de que el programa concreto permita el gasto como gasto elegible y repercutible a la subvención y siempre que el nivel de ejecución lo permita.

E. En el caso que no se haya trabajado el año completo, se disfrutará de la parte proporcional al contrato los días laborables, los días efectivamente trabajados sin contar las fiestas.

F. En Navidad el personal disfrutará de una semana de vacaciones, que se hará coincidir en dos turnos rotativos, el primero en la última semana de diciembre y el segundo en la primera semana de enero, estos turnos se establecerán por mutuo acuerdo entre los/as representantes del personal y la Dirección de Forem-A.

Artículo 14.º Salud Laboral, Seguridad e Higiene, Bajas I.T. y Asimilados.

A. Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, por tanto, el citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la organización de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales. En cumplimiento del deber de protección la dirección de FOREM-A garantizará la seguridad y salud de los/as trabajadores/as a su servicio. A estos efectos, dicha dirección realizará la previsión de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias en materia de protección, evaluación y vigilancia del riesgo.

B. La organización de la empresa aplicará las medidas necesarias que integran el deber general de prevención en base a los siguientes principios:

- a) Evitar riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona en determinados casos.
- e) Tener en cuenta la evaluación técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención.

C. En los supuestos que existan problemas de Salud Laboral e Higiene en el Trabajo, el Comité o delegados/as de personal comunicará a la Empresa estos, aportando propuestas de solución a las cuestiones planteadas.

D. Anualmente se entregarán dos prendas de ropa y calzado para cada uno de los/as Trabajadores/as que desempeñen funciones de limpieza o mantenimiento en los meses de octubre y mayo.

E. El vestuario del personal de limpieza o/y mantenimiento debe contar como mínimo con taquillas y sillas, así como el mantenimiento en buen estado de los mismos.

F. A los/as trabajadores/as que tengan que realizar tareas administrativas, informática, etc., cuyo desarrollo requiera estar sentados, se les facilitará por parte de la empresa una silla anatómica.

G. Anualmente se efectuará a los/as trabajadores/as una revisión médica que se concertará con una mutua patronal u organismo similar que la sustituya. Dicha revisión será voluntaria para las partes.

H. Se abonará al/a la trabajador/a en situación de incapacidad por enfermedad o accidente y contingencias asimiladas cuando esté debidamente justificado, el 100% de su salario, o la diferencia entre éste y las prestaciones de Seguridad Social cuando éstas existan, a partir del primer día. Esta obligación de la empresa no tendrá efectos cuando el programa que se esté ejecutando y para el que este contratado el trabajador no permita el

gasto como elegible con cargo a la subvención, por lo que en estos casos no se abonaran tales complementos.

En estos supuestos la empresa garantizará a los trabajadores, como complemento a lo abonado por la Seguridad Social que se aplicará de la siguiente forma: del 0 al 3 día con el 75%, del 4.º al 20 día el 15%, del 21 al 365 día con un 10% y a partir del día 366 no se abonará ninguna cantidad adicional.