

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1944 *Resolución de 29 de enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la modificación del Convenio colectivo de Cannon Hygiene, SA.*

Visto el texto de las modificaciones del Convenio colectivo de la empresa Cannon Hygiene, S.A. (Código de Convenio n.º 90017002012008), que fue suscrito con fecha 14 de diciembre de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada modificación del Convenio colectivo de la empresa Cannon Hygiene, SA, en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de enero de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

ACTA DE REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA PARA LA REVISIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CANNON HIGIENE, S.A., VIGENTE

Comisión negociadora:

Por Cannon Higiene, S.A.:

Don Antonio Santos.
Doña Dolores Valdelvira García.
Don Luis Federico Giménez Martín.

Representación social:

Don Jordi Moreno Vilela.
Don Vicente Asensi López.
Doña Sandra Cañete Valdeolivas.

Todos ellos, en su calidad de Delegados de Personal.

Asesor social CC.OO.:

Don Karim Riabi González.

Reunidos en Madrid, a 14 de diciembre de 2012, los al margen relacionados como representantes de la empresa y de los trabajadores,

ACUERDAN

Primero.

Que a la vista de la situación económica en la que se encuentra actualmente la Empresa, y de las pérdidas actuales que registra su Cuenta de Resultados, acuerdan modificar para el año 2013 el artículo 16, párrafo segundo, del Convenio Colectivo, en lo que se refiere a la previsión establecida para el citado año, cuya nueva redacción sería: «Para el año 2013, tampoco se llevará a cabo incremento salarial alguno».

En congruencia con lo anterior, el párrafo tercero del artículo 16 del Convenio Colectivo se modificaría también en el sentido de extender la mejora de la indemnización fijada de veinte días, a las amortizaciones de puestos de trabajo por motivos económicos que se puedan producir a lo largo del 2013; y desaparecen los párrafos quinto, sexto y séptimo del citado artículo 16, relativos a la aplicación de la subida salarial para el año 2013.

Segundo.

Modificar el artículo 23 del Convenio Colectivo en su párrafo primero, en el sentido de suprimir la distinción entre las vacaciones estivales y los otros siete días restantes, estableciéndose en su lugar la libre elección por parte del trabajador de los veintidós días laborales de vacaciones.

Se modifica la fecha de caducidad de las vacaciones prevista en el párrafo quinto del presente artículo 23, fijándose a partir de ahora el 30 de enero del año siguiente.

Se modifica igualmente la planificación de las vacaciones prevista en el párrafo sexto del citado artículo 23, suprimiéndose la alusión a las fechas concretas para la planificación (antes del 30 de abril y antes de que finalice el primer semestre), y estableciéndose en su lugar únicamente la necesidad de ser solicitadas y aprobadas por el Responsable con dos meses de antelación como mínimo.

Se modifica también el párrafo séptimo del artículo 23, en el sentido de suprimir la alusión a los turnos de vacaciones establecidos por la Empresa, permaneciendo la antigüedad y el turno rotatorio como criterios para resolver las discrepancias que puedan surgir entre los trabajadores en el disfrute de las vacaciones, cuando no puedan ser disfrutadas todas conforme fueron solicitadas por superarse los porcentajes recogidos en el presente artículo o por razones del servicio.

Tercero.

Se acuerda modificar el artículo 25, apdo. I, párrafo primero, del Convenio Colectivo, en el sentido de suprimir la prohibición de acumularse el día de asuntos propios a fines de semana, vacaciones o puentes. Además para el 2013 se establece el derecho a disfrutar de dos días de asuntos propios por año trabajado.

Asimismo se suprime la prohibición de acumular a vacaciones o disfrutar en puentes el día libre que se devengue cuando el trabajador no cause baja por incapacidad laboral en el semestre anterior, recogida en el párrafo segundo del apdo. I del citado artículo 25.

Se añade a la previsión establecida en el párrafo tercero, apdo. I del artículo 25, la posibilidad de excluir también para el disfrute de los días de permiso recogidos en el los anteriores párrafos, los supuestos en los que no quede garantizada la presencia de la plantilla en los porcentajes indicados en el artículo 23 del Convenio Colectivo.

Cuarto.

Dirigirse a la autoridad laboral a efecto del registro del presente acuerdo que supone la modificación de los artículos 16, 23 y 25 en el sentido recogido en los anteriores apartados, para su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Las partes acuerdan autorizar a don Luis Federico Giménez Martín, con DNI 51672516A, para los trámites de registro ante la autoridad competente del presente Acuerdo.

Y para que conste a los efectos oportunos, se firma por todas las partes interesadas en prueba de conformidad en el lugar y fecha del encabezamiento.

Artículo 16. *Conceptos retributivos.*

Los sueldos y remuneraciones de todas las categorías establecidas en el presente Convenio tienen el carácter de mínimos, y vienen recogidos en el anexo III.

Se acuerda un incremento salarial:

- Para el año 2011, según anexo III.
- Para el año 2012, no se llevará a cabo incremento salarial alguno.
- Para el 2013, tampoco se llevará a cabo incremento salarial alguno.

A los efectos de lo previsto para el año 2012 y 2013, en el caso de que la Empresa decida la amortización de algún puesto de trabajo por motivos económicos, al amparo de lo establecido en el apdo. C del artículo 52 del Estatuto de Trabajadores, la Empresa se compromete a mejorar la indemnización fijada de veinte días, para elevarla a treinta días de acuerdo con lo establecido en el siguiente párrafo.

La citada mejora de la indemnización sólo será aplicable a aquellos trabajadores/as, que una vez comunicada la decisión extintiva por la Empresa, acepten y se acojan a la misma, lo que conllevará que el trabajador/a firmará un acuerdo y compromiso, por el que aceptando esta mejora, renuncia a la reclamación por despido improcedente. Si el trabajador/a no se acogiera a este derecho y procediera a reclamar por despido improcedente y resultara que la resolución judicial confirmase el despido como objetivo, la indemnización será la legalmente prevista de veinte días, sin que le sea aplicable la mejora establecida en este punto.

El abono de la mejora de indemnización se llevará a cabo una vez transcurridos los veinte días que le concede la LPL para reclamar por despido.

El régimen retributivo del presente Convenio queda estructurado en la siguiente forma:

- a) Salario base.
- b) Mejora voluntaria.
- c) Complemento de antigüedad.
- d) Pagas extraordinarias.
- e) Incentivos.
- f) Complemento de responsabilidad, mando o supervisión.
- g) Comisiones.
- h) Plus de transporte.
- i) Dietas.

Artículo 23. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de un período de vacaciones, no sustituibles por compensación económica, de veintidós días laborables al año, de libre elección por el trabajador.

En todo caso, y a fin de garantizarse la debida prestación de los servicios, los porcentajes mínimos de la plantilla que tendrá que trabajar en los periodos que comprendan algún Puente, serán:

- Del 50% en los Dptos. de Administración y Ventas.
- Del 50% en el área de Lavado, pudiéndose incrementar en un 10% este porcentaje en caso de estar ausente por baja médica o cualquier tipo de permiso, algún trabajador de este Departamento.
- Del 60% en el área de los Conductores, pudiéndose incrementar en un 10% este porcentaje en caso de estar ausente por baja médica o cualquier tipo de permiso, algún trabajador de este Departamento.

No obstante los porcentajes anteriores, en caso de que el volumen de trabajo así lo exija, excepcionalmente el Responsable de cada Dpto. podrá variar estos porcentajes.

Previo acuerdo con la Empresa, los trabajadores podrán disfrutar de otros periodos de vacaciones distintos.

Las vacaciones no disfrutadas durante el periodo anual caducarán el 30 de enero del año siguiente, salvo que no se hayan podido disfrutar por razones operativas o técnicas debidamente justificadas.

Los trabajadores tienen derecho a conocer con la debida antelación las fechas de las vacaciones. A tal efecto y a fin de planificar debidamente las vacaciones, los trabajadores tendrán que solicitarlas, y ser aprobadas por su Responsable, con dos meses de antelación como mínimo.

En caso de discrepancia entre los trabajadores sobre las fechas de disfrute de sus vacaciones, al no poder disfrutarlas todos en el periodo solicitado por superar los porcentajes anteriormente citados o por necesidades del servicio, la prioridad para su disfrute se decidirá el primer año en el que concurra tal circunstancia por orden de antigüedad, y los años siguientes por turno rotatorio.

En caso de discrepancia entre Empresa y trabajador sobre el disfrute de las vacaciones, la Empresa se reserva el poder de decidir el periodo de disfrute de la mitad de las vacaciones que correspondan anualmente a cada trabajador, reservándose el trabajador el derecho a decidir sobre la otra mitad restante.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 25. *Permisos, excedencias, suspensiones y cambios de puesto.*

I. Permisos

Los trabajadores durante la vigencia del presente Convenio, tendrán derecho a disfrutar cada año de un día por asuntos propios, incrementándose en el 2013 a dos días por año trabajado.

Aquellos trabajadores que durante cada semestre no hayan causado baja por incapacidad temporal, tendrán derecho a disfrutar en el semestre natural siguiente, de un día de libre disposición retribuido.

La Empresa podrán excluir para el disfrute de los citados días los periodos de máxima actividad, o cuando no quede garantizada la presencia de la plantilla en cada departamento en los porcentajes indicados en el artículo 23 relativo a las vacaciones.

Asimismo, los trabajadores previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

3. Quince días por razón de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, ampliable a dos más en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple. Dicho permiso podrá ejercerse por el padre a tiempo completo o a tiempo parcial, previo acuerdo con la Empresa, y durante todo el tiempo que dure el permiso de maternidad o una vez concluido el mismo.

4. Un día por traslado del domicilio habitual.

5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (solicitud y/o renovación DNI, pasaporte, carnet de conducir, firmas ante Notario...).

6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8. Permiso de lactancia: 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. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas laborables completas a disfrutar inmediatamente cuando llegue a su fin el permiso de maternidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

9. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo 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 diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la Empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que se iniciará y finalizará el permiso de lactancia contemplado en el párrafo anterior, o la reducción de jornada.

10. 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 derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 8) y 9) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 8) y 9) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral

11. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezca en el Convenio colectivo o en los acuerdos entre la Empresa y

los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la Empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

II. Excedencias

a) Excedencia forzosa: Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) Excedencia voluntaria: 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 tiempo mínimo de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c) Excedencia por cuidado de hijo: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

d) Excedencia por cuidado de familiar: Los trabajadores también tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en los apdos. c) y d), cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

e) Excedencia por funciones sindicales: 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.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

III. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple

en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precisa, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Empresa y trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos previstos en este artículo.