

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 12 de julio de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Protésicos Dentales, suscrito por la Asociación Empresarial de Prótesis Dental de Madrid, UNIPYME Madrid y USO (código número 28003305011982).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Protésicos Dentales, suscrito por la Asociación Empresarial de Prótesis Dental de Madrid y su provincia, UNIPYME Madrid y USO el día 5 de mayo de 2016; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 12 de julio de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PROTÉSICOS DENTALES

PREÁMBULO

El presente convenio se otorga entre la Asociación Empresarial de Prótesis Dental de Madrid y su provincia, UNIPYME MADRID y la central sindical USO.

Capítulo I

Principios generales exigidos por la Ley

Artículo 1. *Objeto del convenio.*—El presente convenio tiene como finalidad regular las relaciones laborales entre las empresas, cuyas características se describen en el siguiente artículo y los trabajadores que para las mismas presten sus servicios.

Art. 2. *Ámbito de aplicación.*—1. *Ámbito funcional.* Este convenio será de aplicación obligatoria a todas aquellas empresas cuya actividad sea la construcción, reparación o intervención en las operaciones previas de la prótesis dental, cualquiera que sea el título que posea el empresario, incluso aunque carezca del mismo.

2. *Ámbito territorial.* Afectará el presente convenio a todo el personal que preste sus servicios para empresas que, reuniendo las características establecidas en el artículo anterior, tengan centros de trabajo en Madrid y su provincia, aun cuando las casas centrales radiquen fuera de dicho territorio, quedando comprendidas las empresas estatales, paraestatales y todas aquellas que pudieran establecerse durante la vigencia de este convenio.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—1. La duración del presente Convenio es desde el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre del año 2017.

2. El pago de los efectos económicos se llevará a cabo dentro de los treinta días siguientes a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Art. 4. *Denuncia.*—1. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio colectivo con una antelación mínima de tres meses antes de la fecha de su vencimiento, por telegrama o por cualquier otro medio fehaciente.

2. La denuncia se cursará, simultáneamente, a cada una de las partes firmantes de este convenio y al organismo público competente, estableciéndose un plazo máximo de sesenta días, a contar desde la fecha de notificación de la denuncia, para la constitución de la mesa negociadora.

3. Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se pacta la ultra actividad del mismo por tres años más.

Art. 5. *Comisión paritaria.*—1. Para cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente convenio se constituye una comisión paritaria de representantes de las partes negociadoras, siendo vocales de la misma los que lo sean de la comisión deliberadora o aquellas personas que, en su caso, los sustituyan, designados por las partes representativas de dicha comisión. El número de miembros será de tres por cada una de las dos partes firmantes de este Convenio.

2. En cada reunión de esta comisión se nombrará un moderador, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo que, además, tendrá la función de redactar las actas de la misma.

3. Los acuerdos de la comisión se adoptarán por mayoría de cada una de las dos representaciones. Dichos acuerdos se recogerán en el acta, que deberá ser firmada por la totalidad de los asistentes.

4. La comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Emitir los informes que le sean requeridos por la autoridad laboral o los órganos judiciales, sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del convenio.
- b) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado y negociar la subida salarial de los años 2018 y 2019.
- c) Ejercer las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las empresas y trabajadores afectados por este convenio. Así como las de mediación e interpretación que por los mismos le sean planteadas.
- d) Las que no estando contempladas en los apartados anteriores le asignen las disposiciones legales, en particular las del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) En caso de falta de acuerdo: las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de conformidad con los procedimientos regulados en el

Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

5. Todas las resoluciones que deba emitir la comisión sobre las consultas y cuestiones que se le presenten, deberán evacuarse en un plazo máximo de quince días naturales, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

6. A las reuniones de la comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.

7. Para toda la correspondencia que tenga que remitirse a la comisión de vigilancia se dirigirá a cualquiera de las siguientes direcciones:

- Asociación Empresarial de Prótesis Dental de Madrid, calle Alenza, número 13, cuarto piso, 28003 Madrid.
- Unión Sindical Obrera de Madrid [FEP-USO] (Madrid), calle Vallehermoso, número 78, tercer piso, 28015 Madrid.

Capítulo II

Principios generales del convenio

Art. 6. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.

Art. 7. *Condiciones más beneficiosas.*—Por ser condiciones mínimas las establecidas en este convenio, habrán de respetarse las condiciones más favorables existentes e implantadas por costumbre, acuerdo o concesiones, cuando ponderadas en su conjunto y cómputo anual resulten más beneficiosas a los trabajadores.

Art. 8. *Absorción de mejoras.*—Las empresas podrán absorber y compensar las condiciones de este convenio en cómputo anual y global, con las mejoras que tuviesen establecidas y hasta el límite de las pactadas.

Capítulo III

Del personal

Art. 9. *Naturaleza de las relaciones laborales.*—1. Las relaciones del personal con sus empresas pueden ser de carácter fijo, eventual o interino.

2. El personal fijo es todo el que se contrata para atender actividades permanentes y ordinarias en el tráfico comercial normal de la empresa.

3. Podrá contratarse personal eventual para atender a actividades laborales extraordinarias o esporádicas de duración limitada.

4. Tendrá la consideración de interino el contratado para suplir a un trabajador fijo durante sus ausencias por causa de enfermedad, excedencia forzosa o cualquier otro y su duración será hasta la reincorporación del sustituido.

5. Las relaciones laborales se supondrán, salvo prueba documental en contrario, de carácter fijo y por tiempo indefinido.

Art. 10. *Empleo.*—1. Ambas partes, en la medida de lo posible, tratarán de reducir al mínimo imprescindible el empleo precario en el sector, con el compromiso expreso de utilizar la contratación indefinida como fórmula de contratación. Se tendrá en cuenta tanto en los contratos vigentes como en aquellos que pudieran suscribirse.

2. De conformidad con lo prevenido en las disposiciones vigentes en materia laboral, se procurará contratar por tiempo indefinido en los términos establecidos en dichas disposiciones legales, a efectos de poder disfrutar de los beneficios en ellas establecidos.

3. Si para atender circunstancias del mercado (acumulación de tareas o exceso de pedidos) la empresa hubiera de contratar por esta contingencia, el contrato deberá imprescindiblemente formalizarse por escrito y expresarse la causa de la contratación y cumplir los demás requisitos legales. De no cumplirse estos requisitos el contrato se presumirá por tiempo indefinido.

Art. 11. *Contrato de trabajo.*—1. En los contratos de trabajo entre las empresas y los trabajadores con cualesquiera de las modalidades de contratación, indefinida, temporal o eventual, tendrán que hacerse constar expresamente: la categoría profesional, la fecha de iniciación de la prestación laboral, expresándose con claridad las características de los servicios que se contratan y, finalmente, en el caso de los temporales y eventuales, el término de su duración. Una de las copias del contrato o de la prórroga, en su caso, deberá entregarse al trabajador y otra, la básica, al representante de los trabajadores en la empresa, si lo hubiere.

2. Todo trabajador con cualquiera de las modalidades de contratación temporal o eventual, que no tenga formalizado el contrato escrito, tendrá la consideración de fijo una vez finalizado el período de prueba, si no se demostrara lo contrario.

Art. 12. *Principios generales.*—1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores tendrán las funciones que les reconoce la Ley Aprobatoria del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica número 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

Art. 13. *Período de prueba.*—1. El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con el tiempo que a continuación se fija para cada una de los grupos profesionales:

- Grupo Profesional Técnico: Tres meses para el nivel 1 y nivel 2, dos meses para el nivel 3.
- Grupo Profesional Administrativo: Tres meses para el nivel 1, dos meses para el nivel 2, un mes para los niveles 3 y 4.
- Grupo Profesional de Oficios Varios: Dos meses para los niveles 1, 2 y 3; quince días para el nivel 4.

2. Estos períodos serán por días naturales de trabajo efectivo, por lo que no computarán en el mismo los períodos de tiempo en los que esté suspendido el contrato de trabajo.

Art. 14. *Cese voluntario en la empresa.*—1. El trabajador que pretenda cesar voluntariamente en la empresa deberá comunicarlo por escrito, con acuse de recibo, a la misma con quince días de antelación, a la fecha en que vaya a dejar de prestar sus servicios.

2. El incumplimiento por parte del trabajador de preavisar con antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

3. Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación en los contratos de duración de más de doce meses, obligará a este al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

Art. 15. *Grupos profesionales.*—El personal que preste sus servicios en las actividades encuadradas en este convenio, se clasificará, en atención a las funciones que desarrolle, en uno de los siguientes grupos profesionales:

1. Grupo Profesional Técnico.
2. Grupo Profesional de Administración.
3. Grupo Profesional de Oficios Varios.

Art. 16. *Definiciones de los Grupos Profesionales, Niveles y Subniveles y su cobertura.*—1. Las definiciones de las Grupos Profesionales y de los Niveles a que se refiere este convenio colectivo se limitan a recoger los rasgos fundamentales de sus funciones y que corresponden a los conocimientos fundamentales que las caracterizan.

2. Definiciones. En cuanto a las definiciones de unos y otros se estará a lo dispuesto en el Anexo I a este convenio.

3. No será obligatorio para las empresas tener cubiertas todos los niveles que se van a definir. Ateniéndose las mismas, para la clasificación profesional, en cada caso, al trabajo realmente efectuado.

Capítulo IV

Retribuciones

Art. 17. *Principios generales en materia retributiva.*—1. Los salarios y dietas establecidos en el presente convenio colectivo tienen el carácter de mínimos.

2. En el supuesto de cumplimiento de un deber público o el desempeño de cargo público, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 18. *Incremento de los conceptos retributivos.*—1. Para el año 2016, la subida salarial se establece en un 0,9 por 100, recogiendo en el Anexo II a este texto las cuantías mensuales y anuales del salario base de las diferentes categorías, así como los restantes conceptos retributivos.

2. La subida salarial para el año 2017 se establece en un 0,90 por 100, recogiendo, igualmente en el Anexo II a este texto las cuantías a las cuantías correspondientes a los conceptos a los que se alude en el punto anterior.

3. Las retribuciones correspondientes a los años 2018 y 2019, se negociarán por la Comisión Paritaria del Convenio., dentro de los dos primeros meses de cada uno de dichos años.

Art. 19. *Fecha de pago.*—1. Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al de su devengo.

2. Los atrasos correspondientes a las tablas salariales del año 2016 se tendrán que abonar en un plazo no superior a dos meses desde la fecha de publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID. Este mismo plazo regirá para el pago de los incrementos salariales que se pacten para los años 2018 y 2019.

Art. 20. *Recibo de salario.*—1. Todas las retribuciones que el trabajador perciba por cualquier concepto, incluidas las horas extraordinarias deberán ser reflejadas en nómina.

2. El recibo de salario constará de los siguientes datos, sin perjuicio de que la empresa solo debe abonar, con arreglo a este convenio, los que se concretarán posteriormente:

- Salario base.
- Complemento de puesto de trabajo.
- Complemento personal de antigüedad.
- Complementos de vencimiento superior al mes.
- Plus de puntualidad.
- Plus de toxicidad.
- Retenciones: Desempleo, formación profesional, cuota Seguridad Social e IRPF.

Salario base. Será considerada como tal la remuneración del servicio que presta el trabajador por unidad de tiempo, en función de la pertenencia a una de las categorías profesionales que figuran en este convenio.

Complemento personal. Es el complemento derivado de condiciones personales del trabajador.

Complemento de puesto de trabajo. Es aquel que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional. Su percepción depende exclusivamente de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado.

Complemento de calidad. Es aquel que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vaya o no unida a un sistema de retribuciones por rendimiento, en cuyo caso habrá de tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Complemento personal de antigüedad. Es la remuneración que el trabajador tiene derecho a percibir por razón de su antigüedad en la empresa.

Complemento de vencimiento remuneración superior al mes. Es la remuneración que tiene derecho a recibir el trabajador por encima de la retribución mensual.

Plus de puntualidad. Como después se especificará se establece con objeto de evitar el absentismo en las empresas.

Plus de toxicidad. Tiene la naturaleza de complemento de puesto de trabajo y este debe ser calificado como tóxico.

Art. 21. *Salario base.*—Los salarios base de las distintas grupos y niveles del Convenio para los años 2016 y 2017 son los que se recogen en la tabla económica del Anexo II de este Convenio.

Art. 22. *Complemento personal de antigüedad.*—1. El complemento personal de antigüedad será de cuatrienios al 5 por 100 sobre el sueldo base.

2. Se respetará, como condición más beneficiosa, a los trabajadores que los tengan devengados:

- a) El bienio del 5 por 100 sobre el sueldo base.
- b) Los que tengan devengados trienios al 7,5 por 100 sobre el sueldo base.

3. En todo caso, no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100 a los veinticinco o más años.

La cuantía del complemento personal de antigüedad queda congelada durante los cuatro años de vigencia de este Convenio en las cantidades que se recogen en las tablas del Anexo II del Convenio.

Art. 23. *Complementos salariales de vencimiento superior al mes.*—1. Se establece para todos los trabajadores afectados por el presente convenio, las siguientes pagas extraordinarias:

- a) Dos pagas con este carácter, que se abonarán en Navidad y julio, respectivamente, siendo su importe de treinta días cada una.
- b) También se abonará una paga anual de beneficios. El importe de esta paga será de veinticinco días. El abono de esta paga se llevará a cabo por las empresas dentro del primer trimestre de cada año.

2. Dichas pagas se abonarán calculándose sobre el salario base en vigor y antigüedad que se ostente en el año de su abono.

3. Se admite que las empresas puedan llevar a cabo el prorrateo de una, dos o las tres pagas extras entre las doce mensualidades.

Art. 24. *Plus de puntualidad.*—Con objeto de conseguir una mayor productividad y reducir el absentismo laboral, se establece un plus de puntualidad cuyas cuantías para los años 2016 y 2017, es la que se recoge en el Anexo II a este Convenio.

Art. 25. *Plus de toxicidad.*—Se acuerda un plus de toxicidad cuya cuantía para los años 2016 y 2017 es la que se recoge en el Anexo II a este Convenio, para aquellos trabajadores que ocupen un puesto calificado como tóxico.

Art. 26. *Dietas.*—1. Al personal que se le confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho al percibo de las dietas que se fijan para los años 2016 y 2017 en el punto 4 de la tabla económica de dichos años, que se recogen en el Anexo II a este Convenio.

Capítulo V

Jornada laboral

Art. 27. *Jornada laboral y horario.*—1. Se establece una jornada anual de 1.820 horas de trabajo efectivo, igual a la que en la actualidad se venía realizando, en la que no se incluye el descanso diario de media hora, cuando la jornada sea continuada y exceda de seis horas. La jornada semanal se realizará en cinco días de trabajo, de lunes a viernes.

2. Al personal subalterno podrán las empresas fijarles el horario de trabajo sin que en ningún caso sobrepase el tope de salida de las veinte horas.

3. El personal administrativo podrán las empresas, mediante acuerdo, fijarles el horario de trabajo sin que en ningún caso sobrepase el tope de salida de las veinte horas.

4. De la jornada anual de 1.820 horas, de conformidad con lo señalado en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá distribuir 182 horas de manera irregular a lo largo del año.

De acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, dicha distribución afectará a la jornada semanal y a los horarios diarios.

Dicha distribución irregular deberá notificarse a la representación legal de los trabajadores, si la hubiere en la empresa y, en su defecto a los trabajadores de la empresa, con treinta días de antelación al menos a la fecha en que se pretenda llevar a cabo. Y, en todo caso, deberá exponerse con dicha antelación en el tablón de anuncios de la empresa, para general conocimiento.

Dicha distribución irregular deberá respetar en todo caso, el descanso de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, así como el descanso semanal de sábado y domingo, previsto en este Convenio.

El número de horas de trabajo efectivo diario no podrá exceder de diez horas y deberán respetarse los descansos entre jornadas y semanal antes aludidos.

Art. 28. *Horas extraordinarias*.—1. Las horas extraordinarias se abonarán en la forma en que se previene en el Estatuto de los Trabajadores y deberán figurar en nómina.

2. De común acuerdo entre empresa y trabajador, en lugar de abonarse las horas extraordinarias, se podrá compensar con descansos. Esta compensación de horas podrá acumularse.

Capítulo VI

Vacaciones, licencias y permisos, excedencias y suspensiones del contrato

Art. 29. *Vacaciones*.—1. El trabajador tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta y un días naturales.

2. El período de disfrute será fijado en los meses de verano, salvo acuerdo entre empresa y trabajador, que también podrán convenir la división del mismo, como máximo, en dos períodos, sin que ninguno de los dos pueda ser inferior a seis días naturales. . Excepcionalmente la empresa y el trabajador podrán convenir que uno de los dos períodos pueda fraccionarse en otros dos, siempre que lo permita la organización del trabajo.

3. Se considerarán inhábiles a todos los efectos los días 24 y 31 de diciembre.

Art. 30. *Licencias y permisos*.—Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio civil o religioso.

2. Dos días naturales por nacimiento de hijo. Cuando el nacimiento tenga lugar fuera de la Comunidad de Madrid se concederán dos días más.

3. Dos días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrá ampliarse a cuatro cuando el trabajador necesite desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid.

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, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber referido en primer lugar suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Caso de percibirse remuneración por el cumplimiento de ese deber no se abonará retribución por la empresa.

6. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos general y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

7. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

8. 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, si ello fuera posible.

La trabajadora en la referida situación podrá suspender su contrato de trabajo por un período que no puede exceder de seis meses. Este período podrá ser ampliado por el juez, por la concurrencia de las circunstancias y por el plazo que se establece el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Las comparecencias de la trabajadora que se encuentre en esta situación en las actuaciones judiciales, derivadas de los procedimientos por violencia de género, se considerarán ausencias justificadas, que deberá acreditar a la empresa.

9. Las licencias y permisos de los apartados anteriores se aplicará con los mismos límites y condiciones a las parejas de hecho, debiendo acreditar tal condición mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho, existente en la Comunidad Autónoma o en el Ayuntamiento de la localidad donde resida el trabajador.

Art. 31. *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 un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Art. 32. *Maternidad, paternidad, cuidado de familiares y lactancia.*—Sin agotar todos los supuestos legales establecidos en la normativa laboral, se recogen en los apartados siguientes las situaciones más comunes a las que se alude en el título de este precepto.

1. Excedencias.

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 estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período 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 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.

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 esta 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 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

2. Suspensión del contrato por maternidad.

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 esta 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 inmediatamente 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 él 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 esta 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, lo que será compatible con la suspensión por paternidad.

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 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 precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un pe-

ríodo superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un 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, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor 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 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 párrafos 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 los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado y en los de suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

3. Suspensión del contrato por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el apartado 2 de este artículo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado 2 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerla durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo (artículo 30.2 de este convenio), previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado 2 de este artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario con la debida antelación el ejercicio de este derecho.

4. Lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 15 días laborables o la que se acuerde con el empresario respetando, en su caso, la prevista en este convenio.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

5. Vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo del artículo 48, puntos 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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 4 y 6 anteriores, 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 empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

7. Protección a la maternidad.

Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada, a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de 9 meses, si se dan las circunstancias previstas.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Art. 33. *Licencias para exámenes y asistencias a cursillos.*—1. Para obtener el permiso con sueldo por examen será condición indispensable que el trabajador justifique a la empresa que tiene formalizada la correspondiente matrícula en un centro oficial del Estado Español o reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia para obtener un título profesional.

2. De no aprobar el trabajador la mitad de las asignaturas a que se presente o por no presentarse a examen, perderá el derecho al beneficio de la licencia retribuida y se regularizará su falta al trabajo como licencia sin sueldo.

3. La duración de esta licencia comprenderá el tiempo preciso para que el trabajador pueda presentarse a exámenes, sin aplazamientos voluntarios por su parte, más el tiempo necesario para viajes de ida y vuelta, si el centro oficial radica fuera de la residencia del trabajador.

4. Las empresas podrán conceder a los trabajadores que lo soliciten hasta un máximo de cuatro días anuales abonables, para asistir a cursos de perfeccionamiento y congresos, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y no se cause evidente perjuicio al mismo, justificando la concurrencia a dichos cursos. En las empresas de más de veinte trabajadores, el tope máximo de personal que podrá solicitar este permiso, no excederá, en ningún caso, en una misma fecha, el 15 por 100 del personal que pertenezca a su mismo nivel. Si los cursos se celebran fuera de las provincias donde radique el centro de trabajo, las empresas concederán un día más de permiso abonable.

Capítulo VII

Régimen disciplinario

Art. 34. *Clases de faltas.*—Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este convenio colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Art. 35. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación, con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. La embriaguez ocasional.

Art. 36. *Faltas graves.*—Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

7. El abandono de trabajo sin causa justificada.

8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Art. 37. *Faltas muy graves.*—Se considerarán faltas muy graves:

1. Cinco o más faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, con ocasión de la relación laboral.

Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.

6. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

7. En general las enumeradas en el artículo 54 de la Ley número 1/1995, de 24 de marzo, aprobatoria del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Art. 38. *Sanciones.*—1. Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Inhabilitación hasta tres años para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- c) Despido.

2. Con arreglo a lo prevenido en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 39. *Régimen sancionador.*—1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o a las personas en quien delegue.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de a) miembro del comité de empresa o delegado de personal o b) delegado sindical con arreglo a las previsiones de la LOLS.

En estos casos, antes de sancionar se dará audiencia previa a los restantes integrantes del comité de empresa o delegados de personal o delegados sindicales, si los hubiere. Y en su defecto el expediente podrá estar asistido de un representante sindical que ostente representación sindical en el ámbito.

Capítulo VIII

Derechos sindicales y de reunión

Art. 40. *Derechos sindicales y derecho de reunión.*—1. Las empresas se comprometen al reconocimiento pleno de la representación sindical de sus trabajadores dentro de la misma, y aplicarán a sus componentes las normas vigentes a la publicación de este convenio. Cuando la empresa tenga que negociar acuerdos, y no exista representación de los trabajadores, lo hará con la totalidad de la plantilla, adoptándose las decisiones por mayoría, ello sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los sindicatos mayoritarios en el ámbito en la LOLS.

2. Los trabajadores podrán reunirse en los locales de la empresa, para tratar asuntos de interés común o laboral, en las condiciones que se pacten en cada caso entre trabajadores y empresa.

Art. 41. *Tablón de anuncios.*—La empresa pondrá a disposición de los trabajadores con fines sindicales un tablón de anuncios en cada uno de los centros de trabajo, que se situará de tal forma que, sin estar a la vista del público, sea de fácil localización por los trabajadores. Las comunicaciones se pondrán solo por los delegados de personal, comité de empresa, y a falta de ambos por los trabajadores de la empresa con conocimiento, en todos los casos, de la dirección de esta.

Capítulo IX

Materias varias

Art. 42. *Ropa de trabajo.*—Las empresas facilitarán al personal que por su actividad lo requiera, ropa de trabajo adecuada para el ejercicio de sus funciones, así como medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados. Este personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

Art. 43. *Reconocimientos médicos.*—Las empresas, a través de los servicios de prevención, efectuarán a todos los trabajadores (con indiferencia del número de los mismos que ocupe la empresa), un reconocimiento médico anual que será voluntario.

Art. 44. *Prevención de riesgos.*—Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Las revisiones deberán realizarse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo.

Los reconocimientos médicos se realizarán en función de los riesgos inherentes al trabajador.

Los reconocimientos se realizarán tanto en el momento de su contratación como anualmente a todos los trabajadores.

Salud laboral:

1. Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales.

Igualmente, la empresa estará obligada a garantizar una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, al igual que cuando se produzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo, a todos los trabajadores. Esta formación se impar-

tirá en la jornada de trabajo o en su defecto en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Corresponde a cada trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

2. Participación del personal:

a) Delegados de prevención.

En los casos previstos en la Ley los delegados de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral, en el ámbito de la empresa, y en otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores. El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos.

El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.

b) Comité de seguridad y salud.

En los casos previstos en la Ley el comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Las reuniones del comité de seguridad y salud deberán realizarse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo.

Art. 45. *Incapacidad temporal.*—El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal a causa de enfermedad profesional o accidente de trabajo, percibirá de la empresa una cantidad equivalente a la diferencia que pueda existir entre la prestación económica con cargo a la Seguridad Social y el cien por cien de lo que, en su caso, tenga reconocido, sin que, en ningún caso, pueda exceder del tope máximo de cotización legalmente exigible.

Esta compensación se devengará durante el período de tiempo que se establezca para la prestación con cargo a la Seguridad Social.

Capítulo X

Medidas específicas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Art. 46. *Declaración de igualdad.*—La representación en las diferentes comisiones y órganos colegiados de las empresas, se intentará ajustar al principio de composición paritaria de ambos sexos.

Art. 47. *Medidas de igualdad.*—1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, deberán negociar y, en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores un plan de igualdad en los términos establecidos en la referida Ley Orgánica que deberán implantar en las mismas. En el resto

de las empresas la elaboración e implantación de dicho plan tiene el carácter de voluntario.

Art. 48. *Protocolo de actuación en casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*—La igualdad y no discriminación por razón de sexo contemplada en el artículo 14 de la Constitución y desarrollada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, constituyen unos valores esenciales en el marco de este Convenio. A tales efectos se establece el siguiente protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

La trabajadora o trabajador que fuese objeto de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, tiene derecho a formular la denuncia de la situación a su Jefe inmediato, a la Dirección de la Empresa o a la representación legal de los trabajadores, caso de existir en la Empresa.

La denuncia es aconsejable que precise con la mayor exactitud la situación producida, las personas intervinientes y la concreción de fechas y momentos.

Todo trabajador que tenga conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo está facultado para efectuar también dicha denuncia en los términos expuestos en los párrafos precedentes.

El Jefe inmediato o el representante de los trabajadores en la Empresa, caso de existir, que reciba la denuncia deberá ponerlo en conocimiento, a la mayor brevedad posible, de la Dirección de la Empresa, quién a la vista de las circunstancias concurrentes podrá acordar, si lo considera necesario, la suspensión de empleo, por un plazo máximo de ocho días laborables, del presunto autor o su acoplamiento en otro departamento para que no pueda tener relación con su presunta víctima, sin que ninguna de estas medidas puedan considerarse como sanción laboral.

Acreditada la denuncia, el Director de la Empresa adoptará las medidas disciplinarias correspondientes.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las acciones legales a que hubiere lugar por parte de quién se considere legitimado para ello.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Será de aplicación lo dispuesto en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siguiéndose el procedimiento establecido en el artículo 5 de este Convenio. Agotado dicho trámite, antes de acudir a la jurisdicción social, la discrepancia se someterá a la mediación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid prevista en este último precepto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Lo previsto en el presente Convenio no podrá prevalecer respecto a lo que establezcan las disposiciones legales que se dicten durante el período de vigencia del mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

A efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, se pacta en el presente Convenio la aplicación del mismo, en los términos y condiciones establecidos en dicha disposición legal.

En lo referente al salario, al que se alude en el artículo 9, será igual al mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La duración mínima de la jornada, a la que se alude en el artículo 11, no podrá ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años. La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras sobre las prórrogas suscritas que se acomodarán a lo previsto en esta disposición legal.

ANEXO I

DEFINICIONES DE LOS GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES

Organización del trabajo

El presente capítulo sobre Clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores fija para la exis-

tencia del Grupo Profesional, es decir, atendiendo a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas tareas o funciones y especialidades profesionales.

Cada grupo tiene sus propios niveles que no tienen por qué coincidir con los niveles de otros grupos.

Aspectos básicos de la clasificación profesional

El contenido de la prestación laboral y la adscripción inicial a un grupo profesional será pactado entre la empresa y el trabajador, de acuerdo con las siguientes normas:

La clasificación profesional se realiza en Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de los criterios generales objetivos, y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Cualquier persona en función del puesto de trabajo que desarrolle estará encuadrada en un Grupo profesional de los establecidos en esta regulación, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo que se encuentra estructurado en niveles, los cuales son específicos de cada grupo, sin que la mera coincidencia numeral de unos y otros implique que deba existir identidad en sus cuantías.

La posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, o su consecución a través del procedimiento de acreditación de las competencias profesionales o a través de procesos formativos, no implica su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

Si se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional diferente o en su grupo en un nivel distinto al que tiene reconocido, tendrá derecho a su encuadramiento en el que corresponda las funciones del puesto que efectivamente desarrolle.

La pertenencia a un grupo profesional dentro del mismo a un nivel capacitará al trabajador para el desempeño de todas las tareas y cometidos que les son propios, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del que forman parte, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional.

Los factores que determinan la clasificación profesional de un trabajador en un grupo y nivel, responde a los criterios que a continuación se indican:

1. Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, con independencia de su forma de adquisición, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

- a) Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Comprenderá tanto las titulaciones del sistema educativo y universitario, las certificaciones del ámbito laboral (certificados de profesionalidad) así como las competencias profesionales debidamente acreditadas.
- b) Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.
- c) Experiencia práctica: Considera el período de tiempo requerido para que una persona, adquiera la habilidad práctica necesaria para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

2. Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

3. Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

4. Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

5. Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

6. Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Grupos profesionales

Se entiende por Grupo Profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, con o sin titulaciones y contenido general de la prestación laboral. Dentro del mismo pueden existir niveles. Dentro de cada Grupo pueden existir uno o más niveles en función de que el contenido general de la prestación laboral del puesto de trabajo exija para su debida valoración la concurrencia de un número diferente de los criterios expuestos en el apartado anterior.

Grupo profesional Técnico

Nivel 1.

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo dominan perfectamente todas las ramas de la prótesis, con responsabilidad en el rendimiento y visto bueno de todos los trabajos, en la dirección técnica, diseño, preparación, elaboración, fabricación y reparación de prótesis dentales. Tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos y en la programación y organización del laboratorio.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Técnico Superior Especialista en Prótesis Dental o titulación equivalente u homologada por su experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Tareas. Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.
2. Responsabilidad técnica del laboratorio o de una o varias secciones del mismo.
3. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos y programación de trabajos.

Se encuadran en este nivel los trabajadores de la antigua categoría de Técnico Responsable.

Nivel 2.

Criterios generales: Son trabajadores/as que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos y domina dos ramas cualesquiera a la perfección. Asumen la responsabilidad en el rendimiento y visto bueno de todos los trabajos en la dirección técnica, diseño, preparación, elaboración, fabricación y reparación de prótesis dentales de los trabajadores a su cargo.

Formación: Técnico Superior Especialista en Prótesis Dental o habilitación profesional.

Tareas. Ejemplo.—En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media, y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder, control de calidad, vigilancia y control de procesos, etcétera.

Nivel 3.

Se encuadran en él los trabajadores que dominando una sola rama, les son de aplicación todo lo establecido en el nivel anterior.

Formación: Técnico Superior Especialista en Prótesis Dental o habilitación profesional.

Grupo profesional de Administración

Nivel 1.

Criterios generales: Aquellos trabajadores que con responsabilidad de la producción, organización, administración o compraventa, con poderes o no, realicen trabajos para los

que precisen especiales conocimientos, preparación y experiencia y ejerzan funciones de dirección o de su titulación académica superior.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Tareas. Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.

2. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

3. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de administración, asesoría, fiscal, etcétera.

4. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.

5. Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico (“Hardware”) como a nivel logístico (“Software”).

Se encuadran en este grupo los trabajadores de la antigua categoría de Director Administrativo.

Nivel 2.

Criterios generales: Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o técnicos especialista (Módulos nivel 3) o Certificados de profesionalidad del mismo nivel o cualificación acreditada equivalente del Catálogo de cualificaciones profesionales vigente complementada con formación en el puesto de trabajo, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas. Ejemplo.—En este grupo profesional se incluyen a título enunciado todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2. Establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.

3. Supervisión de la documentación administrativa relativa a los trabajadores de la empresa.

4. Supervisión, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior, de la ejecución práctica de las tareas de oficina de mayor complejidad.

5. Gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

6. Atención de comunicaciones de clientes y proveedores y de gestión administrativa.

7. Regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

Nivel 3.

Criterios generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnicos auxiliares (módulos nivel 2) o certificados de profesionalidad del mismo nivel o cualificación acreditada equivalente del Catálogo de cualificaciones profesionales vigente con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas. Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

4. Tareas de mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.

5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas, telefonista y/o recepcionista.

Nivel 4.

Criterios generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o Técnico auxiliar (Módulo nivel 2) o certificados de profesionalidad del mismo nivel o cualificación acreditada equivalente del Catálogo de cualificaciones profesionales vigente y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas. Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

1. Control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales.
2. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
3. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

Grupo profesional de oficios varios

Nivel 1.

Criterios generales: Son trabajadores que a las órdenes de sus superiores ejecuta trabajos, bajo las órdenes e instrucciones que se les imparta por el personal técnico.

Formación: Formación Profesional de Segundo Grado o título de Bachillerato, BUP.

Tareas: De contenido adecuado a su formación, reservándose a este nivel aquellas que exijan una mayor cualificación adquirida por la experiencia en el trabajo.

Nivel 2.

Criterios generales: Son trabajadores que a las órdenes de sus superiores ejecuta trabajos de carácter simple y básico, bajo las órdenes e instrucciones que se les imparta por el personal técnico.

Formación: No se precisa titulación específica, si bien los trabajadores deberán tener el título de Bachillerato, BUP.

Tareas: De contenido técnico básico adecuado, reservándose a este nivel aquellas que exijan una mayor cualificación técnica adquirida por la experiencia en el trabajo.

Nivel 3.

Criterios generales: Trabajadores que ejecutan sus funciones bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión si bien comporta un nivel de iniciativa importante.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnicos auxiliares (módulos nivel 2) o certificados de profesionalidad del mismo nivel o cualificación acreditada equivalente del Catálogo de cualificaciones profesionales vigente con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas. Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

1. Búsqueda de clientes y comercialización que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etcétera.

2. Archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

3. Mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.

Nivel 4.

Criterios generales: Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran normalmente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de escolaridad o conocimientos de las tareas a desarrollar. Posesión de carnet de conducir vehículos de turismo o motos, cuando sea necesario para el desarrollo de la actividad.

Tareas. Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia, paquetería. Efectuar cobros de facturas y pagos
3. Recepción, ordenación, distribución de correspondencia.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Si por parte de alguna empresa no se hubiese adecuado el régimen de categorías al de niveles contemplados en este Convenio, podrán consultar sus equivalencias en el Convenio Colectivo publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 14 de enero de 2014 y su modificación publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 7 de marzo de 2015.

ANEXO II

TABLA ECONÓMICA DEL CONVENIO PARA EL AÑO 2016

1.- Incrementos salariales.

Niveles	Salario base mensual 2016	Salario base Anual 2016	IMPORTES ANTIGÜEDADES		
			Cuatrenios al 5%	Bienios al 5%	Trienios al 7,5%
Grupo Profesional Técnico					
Nivel 1	1.124,63	16.682,01	55,29	55,29	82,92
Nivel 2	1.015,98	15.070,37	49,95	49,95	74,92
Nivel 3	888,97	13.186,39	43,70	43,70	65,55
Grupo Profesional de Administración					
Nivel 1	1.104,70	16.386,38	54,31	54,31	81,46
Nivel 2	1.015,98	15.070,37	49,95	49,95	74,92
Nivel 3	888,97	13.186,39	43,70	43,70	65,55
Nivel 4	681,84	10.113,79	33,52	33,52	50,28
Grupo Profesional de Oficios Varios					
Nivel 1	871,99	12.934,52	42,87	42,87	64,30
Nivel 2	742,95	11.020,43	36,53	36,53	54,79
Nivel 3	733,47	10.879,84	36,06	36,06	54,09
Nivel 4	737,53	10.940,03	36,26	36,26	54,39

Las cuantías de las antigüedades se encuentran congeladas de conformidad con el artículo 22 del convenio.

2. Plus de puntualidad:

- Sin retraso: 28,00 euros.
- Un retraso: 24,03 euros.
- Dos retrasos: 16,06 euros.
- Tres o más: 0,00 euros.

3. Plus de toxicidad:

- Plus toxicidad: 12,00 euros.

4. Dietas:

- Dieta íntegra diaria: 58,98 euros.
- Dieta de comida: 13,49 euros.
- Dieta de cena: 13,49 euros.
- Desayuno: 2,67 euros.
- Alojamiento: 31,53 euros.
- Kilometraje: 0,254 euros/kilómetro.

TABLA ECONÓMICA DEL CONVENIO PARA EL AÑO 2017

1.- Incrementos salariales.

Niveles	Salario base mensual 2017	Salario base Anual 2017	IMPORTES ANTIGÜEDADES		
			Cuatrenios al 5%	Bienios al 5%	Trienios al 7,5%
Grupo Profesional Técnico					
Nivel 1	1.134,75	16.832,16	55,29	55,29	82,92
Nivel 2	1.025,12	15.205,95	49,95	49,95	74,92
Nivel 3	896,97	13.305,06	43,70	43,70	65,55
Grupo Profesional de Administración					
Nivel 1	1.114,64	16.575,08	54,31	54,31	81,46
Nivel 2	1.025,12	15.205,95	49,95	49,95	74,92
Nivel 3	896,97	13.305,06	43,70	43,70	65,55
Nivel 4	687,98	10.205,04	33,52	33,52	50,28
Grupo Profesional de Oficios Varios					
Nivel 1	879,84	13.050,96	42,87	42,87	64,30
Nivel 2	749,64	11.119,66	36,53	36,53	54,79
Nivel 3	740,07	10.977,71	36,06	36,06	54,09
Nivel 4	744,17	11.038,52	36,26	36,26	54,39

Las cuantías de las antigüedades se encuentran congeladas de conformidad con el artículo 22 del convenio.

2. Plus de puntualidad:

- Sin retraso: 28,25 euros.
- Un retraso: 24,25 euros.
- Dos retrasos: 16,20 euros.
- Tres o más: 0,00 euros.

3. Plus de toxicidad:

- Plus toxicidad: 12,11 euros.

4. Dietas:

- Dieta íntegra diaria: 59,51 euros.
- Dieta de comida: 13,61 euros.
- Dieta de cena: 13,61 euros.
- Desayuno: 2,69 euros.
- Alojamiento: 31,81 euros.
- Kilometraje: 0,256 euros/kilómetro.

(03/27.536/16)

