

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 69** *RESOLUCIÓN de 4 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Protésicos Dentales, suscrito por la Asociación Empresarial de Prótesis Dental de Madrid y USO (código número 2803305).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Protésicos Dentales, suscrito por la Asociación Empresarial de Prótesis Dental de Madrid y USO el día 25 de marzo de 2010; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

#### RESUELVE

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

Madrid, a 4 de mayo de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

**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 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.

**Artículo 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.

**Artículo 3. Ámbito temporal**

El presente convenio extiende su vigencia desde el 1 de enero de 2.009 hasta el 31 de diciembre de 2.012.

**Artículo 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, perderán su vigencia, exclusivamente, los artículos obligacionales, manteniéndose en vigor los de contenido normativo.

**Artículo 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.
- 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.

5. Todas las resoluciones que deba emitir la comisión sobre las consultas 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

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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 las categorías profesionales:

– Tres meses: Personal técnico.

– Quince días: Para el personal no cualificado. Un mes: Personal del resto de las categorías.

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.

**Artículo 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 éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

**Artículo 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. Personal técnico.
2. Personal administrativo.
3. Personal sin cualificación.

**Artículo 16. Definiciones de las categorías profesionales y su cobertura**

1. Las definiciones de las categorías profesionales a las 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 las categorías se estará a lo dispuesto en el Anexo I a este convenio.
3. No será obligatorio para las empresas tener cubiertas todas las categorías que se van a definir. Ateniéndose las mismas, para la clasificación profesional, en cada caso, al trabajo realmente efectuado.

## CAPÍTULO IV

## Retribuciones

**Artículo 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.

**Artículo 18. Incremento de los conceptos retributivos**

1. Para el año 2009, la subida salarial se establece en un 1 por 100. Para el año 2.010, la subida salarial será del 1%. Para el año 2.011 el 1,25%. Y para el año 2.012, la subida salarial será del IPC conjunto nacional total del año 2.011 más el 0,5 por 100.

En el caso de que el IPC conjunto nacional total del año 2.010 fuese superior al 1%, la subida salarial para el año 2.011, del 1,25% se calculará sobre la tabla salarial del año 2.009 incrementada por el referido IPC del año 2.010.

2. En los puntos 1 de los Anexos II y III a este texto se recogen las cuantías mensuales y anuales del salario base de las diferentes categorías, así como de los restantes conceptos retributivos de los años 2.009 y 2.010, respectivamente.

3. A efectos de concretar los incrementos de los años 2.011 y 2.012 y publicar las tablas correspondientes se reunirá la Mesa Negociadora Permanente, a que se alude en el artículo 50, dentro de los tres primeros meses de los citados dos años.

#### **Artículo 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 de los años 2.009 y 2.010 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 de los años 2.011 y 2.012.

#### **Artículo 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 sólo 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 éste debe ser calificado como tóxico.

**Artículo 21. Salario base**

Los salarios base de las distintas categorías profesionales del convenio para los años 2.009 y 2.010 son los que se recogen en las tablas económicas del Anexo II de este Convenio.

**Artículo 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 antigüedad queda congelada en las cuantías que se recogen en las tablas de los Anexos II y III, del Convenio. Y la cuantía de la este concepto retributivo en los años 2.011 y 2.012 será el que se recoge en la tablas del Anexo III.

**Artículo 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.

**Artículo 24. Plus de puntualidad**

Con objeto de conseguir una mayor productividad y reducir el absentismo laboral, se establece un plus de puntualidad cuyas cuantía para el año 2.009, es la misma que la de la tabla salarial del año 2.008 y se recoge en el punto 2 del Anexo II. Y la del año 2.010 se recoge en el punto 2 de la tabla económica que se recoge en Anexo III a este Convenio.

**Artículo 25. Plus de toxicidad**

Se acuerda un plus de toxicidad cuya cuantía se fija en los puntos 3 de las tablas económicas de los años 2.009 y 2.010, que se recogen en los Anexo II y III, respectivamente, a este Convenio, para aquellos trabajadores que ocupen un puesto calificado como tóxico.

**Artículo 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 el año 2.009 en el punto 4 de la tabla económica de dicho año, que se recoge en el Anexo II a este Convenio. Y las del año 2.010, las que se recogen en el punto 4 del Anexo III.

## CAPÍTULO V

## Jornada laboral

**Artículo 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.

**Artículo 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

**Artículo 29. Vacaciones**

1. El trabajador tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta y un días naturales. Su disfrute será fijado en los meses de verano, salvo acuerdo entre las partes, que también podrán convenir la división en dos del período total.
2. Se considerarán inhábiles a todos los efectos los días 24 y 31 de diciembre.

**Artículo 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 1º 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 periodo podrá ser ampliado por el juez, por la concurrencia de las circunstancias y por el plazo que se establece el art. 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.

#### **Artículo 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

#### **Artículo 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 éstos 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 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 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 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, 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 neo nato 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 período 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 sólo 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 (art. 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 dividir 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 48.4 del Estatuto de los Trabajadores (apartado 2 de este artículo) 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 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 de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

## 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 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, ésta 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.l.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 riesgos 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.

**Artículo 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 ostente la misma categoría de taller. 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

**Artículo 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.

**Artículo 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.

**Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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 expedientado podrá estar asistido de un representante sindical que ostente representación sindical en el ámbito.

### CAPÍTULO VIII

#### Derechos sindicales y de reunión

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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 sólo 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 ésta.

### CAPÍTULO IX

#### Materias varias

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

**Artículo 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 sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo 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 impartirá en la jornada de trabajo o en su defecto en otras horas, pero con el descuento en aquélla 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 46. Fallecimiento**

1. En caso de muerte natural de un trabajador, la empresa abonará a los familiares del mismo la indemnización de una mensualidad del sueldo base y antigüedad.

2. Si el fallecimiento ocurriera en el centro de trabajo o, en el caso de los repartidores, durante sus desplazamientos, la indemnización será de tres mensualidades del sueldo base y antigüedad.

### **CAPÍTULO X**

#### **Medidas específicas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**

#### **Artículo 47. 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.

#### **Artículo 48. 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 nº 3/2.007, 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.

#### **Artículo 49. 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 nº 3/2.007, 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.

#### **Artículo 50. Mesa de negociación permanente.**

Se constituirá a los quince días naturales de la fecha de firma del presente Convenio, a petición de cualquiera de las dos partes y, en su defecto, transcurrido ese plazo, dentro de los diez días naturales siguientes a la fecha de notificación del requerimiento llevado a cabo por cualquiera de las partes a la otra, para su constitución.

Su composición estará integrada por tres miembros de la parte patronal y otros tres de la parte social. Los domicilios a efectos de notificaciones entre las dos partes, será el que indiquen en la fecha de constitución de la Mesa, en el ínterin lo serán los fijados para la Comisión Paritaria del artículo 5.

La representación de la parte social estará integrada por representantes del Sindicato firmante del presente Convenio. Si durante el período de vigencia del presente Convenio se alterase la representación de los Sindicatos en las empresas, el banco social estará conformado por representantes de los mismos. El reparto de representantes en el banco social estará en función del número de representantes con que cuenten los Sindicatos en el ámbito del Convenio.

Ambas partes podrán acudir con asesores con voz pero sin voto.

La Mesa de negociación se reunirá cuantas veces sean necesarias y tendrán lugar mediante convocatoria llevada a cabo de forma fehaciente por cualquiera de las dos partes, en la que se explicitará el orden del día. La convocatoria deberá llevarse a cabo con una antelación mínima de diez días respecto de la fecha en que pretenda celebrarse, computándose este plazo a partir de la recepción del requerimiento.

Las competencias de la Mesa serán las siguientes:

1º.- El estudio de las nuevas categorías profesionales y de sus niveles salariales.

2º.- De conformidad con lo señalado en el art. 18 del Convenio concretar los salarios y demás conceptos económicos del Convenio, con arreglo a las reglas establecidas en dicho precepto, a efectos de su publicación.

3º.- En el caso de que la situación económica evolucionase favorablemente, analizar su valoración en relación con los incrementos salariales pactados para los años 2011 y 2.012. Esta valoración en modo alguno supone que hayan de revisarse las tablas de dichos años ni pueda servir para desencadenar cualquier tipo de conflictividad laboral, por no ser válido el alterar lo pactado en Convenio Colectivo durante el período de su vigencia.

Las reuniones tendrán lugar fuera de jornada laboral. No obstante lo anterior y si por el régimen de trabajo en la empresa coincidiesen ambas, en el caso de forma parte de la Mesa representantes de los trabajadores en las empresas, el tiempo empleado en las reuniones será con cargo al crédito horario de representación; y sin son trabajadores que no tienen la condición de representantes, el tiempo empleado en las reuniones deberán recuperarlo.

Los acuerdos deberán adoptarse por mayoría de las dos partes y tendrán carácter vinculante para las mismas, dándoseles la debida publicidad.

La Mesa se disolverá en la fecha de notificación de denuncia del Convenio Colectivo.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Cuando la situación económica de la empresa, incluida en el ámbito de aplicación de este Convenio, pueda poner en peligro su estabilidad económica, podrá solicitar a la Comisión Paritaria del Convenio la no aplicación del régimen económico de éste, proponiendo las nuevas condiciones económicas y la duración temporal de las mismas. Elevada la propuesta la Comisión deberá adoptar su resolución dentro del plazo de los quince días siguientes a la recepción de petición, presentada ante cualquiera de las dos partes de la misma. Trascurridos treinta días de la presentación si no ha recibido respuesta, se entenderá que la petición ha sido denegada.

La resolución que dicte la Comisión será susceptible de ser recurrida ante la jurisdicción social, dentro del mes siguiente a la fecha de notificación de la misma o del transcurso del plazo de la denegación tácita.

#### 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.

#### ANEXO I

##### **Definiciones de las categorías profesionales**

Las partes convienen que las mismas sean las recogidas en la ordenanza derogada que regulaba este sector, con carácter transitorio hasta su negociación en el próximo Convenio Colectivo.

Sin perjuicio de lo anterior, el estudio de las definiciones de las categorías profesionales y sus niveles salariales lo llevará a cabo la Mesa de Negociación Permanente, a que se refiere el artículo 50.

## ANEXO II

## TABLA ECONÓMICA DEL CONVENIO PARA EL AÑO 2009

## 1.- Incrementos salariales

	Tabla económica Año 2009				
	Salario base mensual 2009	Salario base anual 2009	IMPORTES ANTIGUEDADES		
			cuatrienios al 5%	bienios al 5%	trienios al 7.5%
Técnico Responsable	1.029,12	15.265,16	48,43	48,43	72,64
M. Taller	1.023,51	15.182,15	48,16	48,16	72,25
Oficial 1º Prot.	929,69	13.790,40	43,75	43,75	65,62
Oficial 2º Prot.	813,47	12.066,60	38,28	38,28	57,42
Ayudante 4º	750,09	11.126,40	35,30	35,30	52,95
Ayudante 3º	686,08	10.176,82	32,29	32,29	48,43
Ayudante 2º	646,31	9.586,91	30,41	30,41	45,62
Ayudante 1º	610,37	9.053,76	28,72	28,72	43,08
Auxiliar 4º	784,25	11.633,04	36,91	36,91	55,36
Auxiliar 3º	722,74	10.720,51	34,01	34,01	51,02
Auxiliar 2º	671,79	9.964,87	31,61	31,61	47,42
Auxiliar 1º	620,08	9.208,81	29,21	29,21	43,82
Dtor. Admvo.	1.023,51	15.182,15	48,16	48,16	72,25
Oficial 1º Adm.	929,69	13.790,40	43,75	43,75	65,62
Oficial 2º Adm.	813,47	12.066,60	38,28	38,28	57,42
Visitador/a	797,93	11.835,86	37,55	37,55	56,32
Aux. Admvo.	623,93	9.254,88	29,36	29,36	44,04
Repartidor/a	676,50	10.034,80	31,83	31,83	47,75
Limpiador/a	674,88	10.010,67	31,76	31,76	47,64
Ayudante sin ascenso	671,17	9.955,60	31,58	31,58	47,38
Auxiliar especialista sin ascenso	679,86	10.084,53	31,99	31,99	47,99

## 2.- Plus de puntualidad

Sin retraso: 25,90 euros.

-Un retraso: 22,22 euros.

-Dos retrasos: 14,84 euros.

-Tres o más: 0 euros.

## 3.- Plus de toxicidad

Plus toxicidad: 11,10 euros.

## 4.- Dietas

Dieta íntegra diaria: 53,99 euros.

Dieta de comida: 12,35 euros.

Dieta de cena: 12,35 euros.

Desayuno: 2,44 euros.

Alojamiento: 28,86 euros.

Kilometraje: 0,21 euros.

## ANEXO III

## TABLA ECONÓMICA DEL CONVENIO PARA EL AÑO 2010

## 1.- Incrementos salariales.-

	Tabla económica		IMPORTES		
	Año 2010		ANTIGÜEDADES		
	Salario base mensual 2009	Salario base anual 2009	cuatrienio s al 5%	bienios al 5%	trienios al 7.5%
Técnico Responsable	1.039,29	15.417,81	48,43	48,43	72,64
M. Taller	1.023,75	15.339,71	48,16	48,16	72,25
Oficial 1º Prot.	938,99	13.928,30	43,75	43,75	65,62
Oficial 2º Prot.	821,60	12.187,27	38,28	38,28	57,42
Ayudante 4º	757,59	11.237,66	35,30	35,30	52,95
Ayudante 3º	692,94	10.278,59	32,29	32,29	48,43
Ayudante 2º	652,77	9.682,78	30,41	30,41	45,62
Ayudante 1º	616,47	9.144,30	28,72	28,72	43,08
Auxiliar 4º	792,09	11.749,37	36,91	36,91	55,36
Auxiliar 3º	729,97	10.827,72	34,01	34,01	51,02
Auxiliar 2º	677,51	10.064,52	31,61	31,61	47,42
Auxiliar 1º	626,28	9.300,90	29,21	29,21	43,82
Dtor. Admvo.	1.033,75	15.333,97	48,16	48,16	72,25
Oficial 1º Adm.	938,99	13.928,30	43,75	43,75	65,62
Oficial 2º Adm.	821,60	12.187,27	38,28	38,28	57,42
Visitador/a	805,91	11.954,22	37,55	37,55	56,32
Aux. Admvo.	630,17	9.347,43	29,36	29,36	44,04
Repartidor/a	683,27	10.135,15	31,83	31,83	47,75
Limpiador/a	681,63	10.110,78	31,76	31,76	47,64
Ayudante sin ascenso	677,88	10.055,16	31,58	31,58	47,38
Auxiliar especialista sin ascenso	686,66	10.185,38	31,99	31,99	47,99

## 2.- Plus de puntualidad

- Sin retraso: 26,16 euros.
- Un retraso: 22,44 euros.
- Dos retrasos: 14,99 euros.
- Tres o más: 0 euros.

## 3.- Plus de toxicidad

Plus toxicidad: 11,21 euros.

## 4.- Dietas

- Dieta íntegra diaria: 54,53 euros.
- Dieta de comida: 12,47 euros.
- Dieta de cena: 12,47 euros.
- Desayuno: 2,46 euros.
- Alojamiento: 29,15 euros.
- Kilometraje: 0,22 euros.

(03/20.910/10)