

Anuncios D)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 17 de abril de 2008, de la Dirección General de

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Protésicos Dentales, suscrito por la Asociación Empresarial de Prótesis Dental de Madrid, CC OO y USO el día 4 de diciembre de 2007, 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

Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de 1.o Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y 2.o gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 17 de abril de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

PREÁMBULO

El presente convenio se otorga entre la Asociación Empresarial de Prótesis Dental de Madrid y su provincia y las centrales sindicales CC OO y USO.

Capítulo I

Principios generales exigidos por la Ley

Objeto del convenio.—El presente convenio tiene Artículo. 1. 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.

Ámbito funcional: Este Ámbito de aplicación.—1. Art. 2. 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.

Se considerarán clandestinos los laboratorios de prótesis dental que no estén regidos por la persona particular o propietario, bien sea como persona física o jurídica profesional de esta actividad, y que se encuentre debidamente legalizado para el ejercicio de la profesión.

Ámbito territorial: Afectará el presente convenio a todo el 2. 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.

Ámbito temporal.—El presente convenio extiende su Art. 3. vigencia desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2008.

Cualesquiera de las partes firmantes Denuncia.—1. Art. 4. 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.

La denuncia se cursará, simultáneamente, a cada una de las 2. 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.

Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo 3. expreso, perderán su vigencia, exclusivamente, los artículos referidos a estipulaciones obligacionales, manteniéndose en vigor los de contenido normativo.

Para cuantas cuestiones se Comisión paritaria.—1. Art. 5. 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 cuatro por cada una de las partes. Por lo que respecta a la parte social, la proporción será la siguiente: CC OO, dos y USO, dos.

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

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

La comisión tendrá las siguientes funciones: 4.

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) Establecer las tablas salariales del segundo año de vigencia del convenio.

e) Las que no estando contempladas en los apartados anteriores le asignen las disposiciones legales.

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

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

Para toda la correspondencia que tenga que remitirse a la 7. 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, calle Príncipe de Vergara, número 13, séptimo, 28001 Madrid.

— Comisiones Obreras, calle Lope de Vega, número 38, tercero, 28014 Madrid.

Capítulo II

Principios generales del convenio

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

Condiciones más beneficiosas.—Por ser condiciones Art. 7. 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.

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

Competencia.—Para evitar la competencia desleal, se Art. 9. prohíbe a todos los trabajadores afectados por este convenio, hacer trabajos por cuenta propia o prestar sus servicios en otra empresa de la misma actividad, siendo sancionado tanto el empresario que los admita como el trabajador que incumpla lo pactado en este artículo, de acuerdo con las normas vigentes sobre" la materia.

Capítulo III

Del personal

Las Naturaleza de las relaciones laborales.—1. Art. 10. relaciones del personal con sus empresas pueden ser de carácter fijo, eventual o interino.

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

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

Tendrá la consideración de interino el contratado para 4. 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.

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

Ambas partes, en la medida de lo posible, Empleo.—1. Art. 11. 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.

De conformidad con lo prevenido en las disposiciones 2. 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.

Si para atender circunstancias del mercado (acumulación de 3. 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.

En los contratos de trabajo Contrato de trabajo.—1. Art. 12.. 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.

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

La organización práctica Principios generales.—1. Art. 13. del trabajo, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de 2. 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.

El ingreso de los trabajadores Período de prueba.—1. Art. 14. 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.

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

El trabajador que Cese voluntario en la empresa.—1. Art. 15. 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.

El incumplimiento por parte del trabajador de preavisar con 2. 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.

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de 3. 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.

Grupos profesionales.—El personal que preste sus Art. 16. servicios en las actividades encuadradas en este convenio, se clasificará, en atención a las funciones que desarrolle, en uno de los siguientes grupos profesionales.

Personal técnico. 1.

Personal administrativo. 2.

Personal sin cualificación. 3.

Definiciones de las categorías profesionales y su Art. 17. Las definiciones de las categorías profesionales a las que se cobertura.—1. refiere este convenio colectivo se limitan a recoger los rasgos fundamentales de sus funciones y que corresponden a los conocimientos fundamentales que las caracterizan.

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

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

Capítulo IV

Retribuciones

Los Principios generales en materia retributiva.—1. Art. 18. salarios y dietas establecidos en el presente convenio colectivo tienen el carácter de mínimos.

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

Para el Incremento de los conceptos retributivos.—1. Art. 19. año 2007, la subida salarial se establece en un 5 por 100, con efecto retroactivo a 1 de enero de 2007, recogiendo en el Anexo II a este texto las cuantías mensuales y anuales del salario base de las diferentes categorías, así como de los restantes conceptos retributivos.

La subida salarial para el año 2008 será igual al IPC del 2. año 2007 incrementado en un punto, sin que en ningún caso el incremento salarial pueda ser superior al 5,5 por 100.

A efectos de concretar la subida a que se refiere el párrafo anterior y publicar las tablas correspondientes dentro de los tres primeros meses del segundo año de vigencia del convenio, se reunirá la comisión paritaria del convenio.

Las empresas deberán llevar a cabo los incrementos 3. salariales pactados en este convenio colectivo dentro de los dos meses siguientes a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Como norma general, el pago de los Fecha de pago.—1. Art. 20. salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al de su devengo.

Los atrasos correspondientes a la nueva tabla salarial se 2. 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.

Todas las retribuciones que el Recibo de salario.—1. Art. 21. trabajador perciba por cualquier concepto, incluidas las horas extraordinarias deberán ser reflejadas en nómina.

El recibo de salario constará de los siguientes datos, sin 2. 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, 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.

Salario base.—Los salarios base de las distintas Art. 22. categorías profesionales del convenio para el año 2007, son los que se recogen en el Anexo II a este convenio.

El Complemento personal de antigüedad.—1. Art. 23. complemento personal de antigüedad será de cuatrienios al 5 por 100 sobre el sueldo base correspondiente al año 2007 (Anexo II a este convenio).

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

a) El bienio del 5 por 100 sobre el sueldo base correspondiente al año 2007 (Anexo II a este convenio)..

b) Los que tengan devengados trienios al 7,5 por 100 sobre el sueldo base correspondiente al año 2007 (Anexo II a este convenio).

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.

Desde el presente convenio colectivo queda congelado el concepto de complemento personal de antigüedad en las cuantías que para todas las categorías profesionales se recogen en el Anexo II a este convenio. Ello no supone la desaparición de este concepto retributivo sino, exclusivamente, la congelación de su cuantía, por lo que tanto los trabajadores que lo vienen percibiendo como los que tengan derecho a su devengo en el futuro tendrá derecho a su percibo.

En consecuencia con lo establecido en el punto anterior el complemento personal de antigüedad (bienios, trienios y cuatrienios) en el segundo año de vigencia del convenio, año 2.008, se calculará sobre las cuantías que se recogen en el Anexo II a este convenio para el año 2007.

Complementos salariales de vencimiento superior al Art. 24. 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 de veinticinco días. El abono de esta paga se llevará a cabo por las empresas dentro del primer trimestre de cada año.

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

Plus de puntualidad.—Con objeto de conseguir una mayor productividad y reducir el absentismo laboral, se establece un plus de puntualidad cuyas cuantías se recogen en el punto 3 de la tabla económica aneja a este convenio.

Plus de toxicidad.—Se acuerda un plus de toxicidad cuya cuantía se fija en el punto 2 de la tabla económica aneja a este convenio, para aquellos trabajadores que ocupen un puesto calificado como tóxico.

Dietas.—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 el punto 3 de la tabla económica aneja al convenio. Y si utilizase su vehículo se le abonará la cantidad que por kilómetro se establece en el punto 4 de dicha tabla.

Capítulo V

Jornada laboral

Se establece una Jornada laboral y horario.—1. 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.

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

Al personal administrativo podrán las empresas, mediante acuerdo, fijarle el horario de trabajo

sin que en ningún caso sobrepase el tope de salida de las veinte horas.

Las horas extraordinarias Horas extraordinarias.—1. Art. 29. se abonarán en la forma en que se previene en el Estatuto de los Trabajadores y deberán figurar en nómina.

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

Capítulo VI

Vacaciones, licencias y permisos

El trabajador tendrá derecho al Vacaciones.—1. Art. 30. 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.

Se considerarán inhábiles a todos los efectos los días 24 y 2. 31 de diciembre.

Licencias y permisos.—Los trabajadores, previo aviso Art. 31. y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Quince días naturales en los casos de matrimonio. 1.

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

Dos días en caso de accidente o enfermedad grave, 3. hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o fallecimiento 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.

Un día por traslado del domicilio habitual. 4.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un 5. deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido 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.

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

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

Excedencia voluntaria.—El trabajador con, al menos, Art. 32. 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.

Maternidad, paternidad, cuidado de familiares y Art. 33. lactancia.—De conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

Excedencias: 1.

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.

Suspensión del contrato por maternidad: 2.

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 el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo 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 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.

Suspensión del contrato por paternidad: 3.

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 hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo (artículo 31.2 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.

Lactancia: 4.

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.

Vacaciones 5.

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.

Reducción de jornada: 6.

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 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 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Protección a la maternidad: 7.

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 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.

Licencias para exámenes y asistencias a Art. 34. Para obtener el permiso con sueldo por examen será condición cursillos.—1. 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.

De no aprobar el trabajador la mitad de las asignaturas a 2. 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.

La duración de esta licencia comprenderá el tiempo preciso 3. 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.

Las empresas podrán conceder a los trabajadores que lo 4. 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

Clases de faltas.—Las faltas cometidas por los Art. 35. 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.

Faltas leves.—Se considerarán faltas leves: Art. 36.

Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista 1. causa justificada.

Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa 2. justificada.

La no comunicación, con la antelación debida, a faltar al 3. trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

La falta de aseo y limpieza personal. 4.

Falta de atención y diligencia con el público o los 5. clientes.

Discusiones que repercutan en la buena marcha de los 6. servicios.

La embriaguez ocasional. 7.

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

Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que 1. exista causa justificada.

Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación. 2.

La simulación de enfermedad o accidente. 3.

Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su 4. ficha, firma o tarjeta de control.

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

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

El abandono de trabajo sin causa justificada. 7.

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

Faltas muy graves.—Se considerarán faltas muy Art. 38. graves:

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

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

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

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.

La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destruir 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.

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.

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.

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.

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.

La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la

dirección de la empresa o a las personas en quien delegue.

Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario 2. 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.

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.

Capítulo VIII

Derechos sindicales y de reunión

Las Derechos sindicales y derecho de reunión.—1. Art. 41. 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 sindical, lo hará con la totalidad de la plantilla, adoptándose las decisiones por mayoría.

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

Tablón de anuncios.—La empresa pondrá a disposición Art. 42. 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

Ropa de trabajo.—Las empresas facilitarán al personal Art. 43. 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.

Reconocimientos médicos.—Las empresas, a través de Art. 44. las mutuas patronales, efectuarán a todos los trabajadores (con indiferencia del número de los mismos que ocupe la empresa), un reconocimiento médico anual que será voluntario.

Prevención de riesgos: Art. 45.

— 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 impartirá 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.

Incapacidad temporal.—El personal que se encuentre en Art. 46. 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.

En caso de muerte natural de un Fallecimiento.—1. Art. 47. trabajador, la empresa abonará a los familiares del mismo la indemnización de una mensualidad del sueldo base y antigüedad.

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

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 y hasta que la comisión paritaria no establezca otras diferentes. A tales efectos dicha comisión se reunirá en el segundo trimestre del año 2008 con objeto de estudiar la reforma de las categorías profesionales y de alcanzar acuerdos sobre las mismas e introducir dichas reformas en el convenio para el año 2009.

ANEXO II

TABLA ECONÓMICA

Plus de toxicidad: Se fija la cantidad mensual de 10,55 euros mensuales.

Plus de puntualidad: El plus de puntualidad será de 24,62 euros al mes. Será de 21,12 euros cuando se tenga un retraso de más de media hora en un día al mes. Será de 14,11 euros cuando se tengan dos retrasos de más de media hora en dos días al mes. No se percibirá nada si se tiene tres o más retrasos de media hora.

No se tendrá en cuenta a la hora de abonar el plus cuando, el o los retrasos, se acrediten mediante parte de baja por enfermedad ininterrumpida de cuatro a más días de duración.

El cómputo de los retrasos para determinar la cuantía del plus se hará mes a mes, es decir, que los retrasos sufridos en un mes no se tendrán en cuenta para cobrar la cuantía del mismo en el mes siguiente.

Dietas y kilometrajes:

— Dieta integra diaria: 51,32 euros.

— Dieta de comida: 11,74 euros.

— Dieta de cena: 11,74 euros.

— Desayuno: 2,32 euros.

— Alojamiento: 25,53 euros.

— Kilometraje: 0,20 euros/kilómetro.

(03/12.763/08)

SUBIRA



MADRID COMUNIDAD DIGITAL

Copyright © Comunidad de Madrid.