

Sábado:

- Jornada: Fernández, Zapico, González (noche), Chinchilla, Rodríguez (doce horas), Cogolludo.
- Libran: Martín, Cañamares, Rouco, Recio.

Domingo:

- Jornada: Cogolludo, González (noche), Chinchilla, Rodríguez (doce horas), Rouco, Recio, Cañamares.
- Libran: Zapico, Fernández, Martín.

(03/20.275/08)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 27 de junio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Centro de Apoyo al Menor” (código número 2812492).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Centro de Apoyo al Menor”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 7 de noviembre 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

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 27 de junio de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

INTRODUCCIÓN

El presente convenio colectivo sustituye al firmado con fecha 14 de febrero de 2003 y a las actas de modificación de fecha 1 de diciembre de 2006 y 30 de enero de 2007.

Capítulo primero

Ámbito del convenio

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente convenio colectivo establece y regula las condiciones de trabajo en todos y cada uno de los centros dependientes del “Centro de Apoyo al Menor” con sede en Madrid.

Art. 2. *Ámbito de aplicación personal.*—El presente convenio colectivo regula las condiciones económicas y de empleo de todos los trabajadores que prestan o presten servicios retribuidos por cuenta ajena en los centros de trabajo dependientes del “Centro de Apoyo al Menor”.

“Centro de Apoyo al Menor” es una empresa de servicios no lucrativa y de utilidad pública perteneciente al tercer sector. Sus vías de financiación actualmente provienen de los contratos que le son adjudicados, previa licitación, por la Administración Pública, y la totalidad de sus beneficios revierte sobre el mismo centro.

Art. 3. *Vigencia y denuncia del convenio.*—El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, siendo su vigencia hasta el día 30 de junio de 2009, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes dentro de los dos meses inmediatamente anteriores a la terminación de su vigencia.

Denunciado que sea el convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso sobre otro nuevo, se prorrogará la totalidad de su contenido.

Si ninguna de las partes hiciera uso de la facultad de revisar el convenio, este se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales, tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales.

Capítulo segundo

Órgano de vigilancia

Art. 4. *Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio.*—1. Constitución.—Se crea una comisión paritaria de vigilancia, control, interpretación y desarrollo del convenio que entenderá de la aplicación y desarrollo del mismo.

Esta comisión se constituirá en el plazo máximo de un mes a contar desde la firma del convenio.

2. Facultades.—Con carácter general, y sin perjuicio de las facultades reconocidas en el articulado de este convenio, corresponde a la comisión paritaria:

1. Interpretación de la totalidad del articulado, cláusulas y Anexos del convenio.
2. Vigilancia de lo pactado.
3. Facultad de conciliación previa y no vinculante en los problemas colectivos.
4. Informe preceptivo y no vinculante, que se emitirá en el plazo de quince días, en materia de reclamaciones individuales o colectivas que afecten al sistema de clasificación profesional.

Los acuerdos de la comisión paritaria vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente convenio colectivo. Sus dictámenes y acuerdos se adosarán al mismo como Anexo. Se declarará expresamente la nulidad de los acuerdos que la comisión paritaria adopte excediéndose del ámbito de su propia competencia.

Denunciado el convenio, y hasta tanto sea sustituido por otro, la comisión paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

3. Composición.—Esta comisión paritaria estará compuesta por dos delegados de personal y por dos representantes del “Centro de Apoyo al Menor”.

4. Régimen de funcionamiento.—La comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al semestre, y con carácter extraordinario cuando lo soliciten cualquiera de los componentes de la misma.

La comisión paritaria podrá hacer públicos sus acuerdos y propuestas cuando afecten a cuestiones de interés general o a un número representativo de trabajadores.

Capítulo tercero

Clasificación profesional

Art. . *Grupos profesionales.*—Existen tres grupos profesionales en los que se integran las distintas categorías profesionales. Los grupos referidos con su definición son los siguientes:

Grupo A, titulados superiores: Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión de título universitario de grado superior, siendo el contenido general de la prestación el propio de la titulación tratándose en todo caso de un trabajo complejo y especializado.

Grupo B, titulados medios: Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión de título universitario de grado medio, siendo el contenido de la prestación el propio de la titulación, tratándose en todo caso de un trabajo complejo y especializado técnicamente.

Grupo C, técnicos especialistas: Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores integrados en categorías cuyo desempeño requiera estar en posesión del título de Bachillerato, Formación Profesional Específica de grado superior o equivalente, siendo el contenido de la prestación técnicamente especializado o con responsabilidad sobre el funcionamiento de determinados equipos de trabajo.

En este grupo profesional se integra la categoría de oficial administrativo.

Para el acceso a cada uno de los grupos profesionales se exigirá con carácter general estar en posesión de la titulación académica requerida en su definición.

Capítulo cuarto

Selección y contratación de personal

Art. 6. *Selección y contratación del personal.*—La necesidad de incorporación de otros trabajadores al equipo de profesionales se establecerá en base a las necesidades del servicio y al presupuesto aprobado.

Con carácter previo a iniciar un proceso de selección, la empresa se compromete a ofertar a los trabajadores que ya formen parte de su plantilla la posibilidad de ocupar los puestos objeto de contratación, siempre y cuando cumplan con los requisitos necesarios que requiera el puesto de trabajo.

El proceso de selección consistirá en:

1. Selección de los currículos académicos que se presenten y valoración de los mismos.

2. Entrevista personal con los seleccionados en la primera prueba.

Previo a la contratación, se informará a los delegados de personal del resultado del proceso selectivo.

Art. 7. *Régimen jurídico de la contratación.*—Los modelos de contrato de trabajo se ajustarán a lo dispuesto en la normativa vigente y podrán tener cualquiera de las modalidades previstas por la ley.

Cualquier trabajador, hombre o mujer, podrá optar a cualquier puesto de trabajo sin discriminación.

El período de prueba queda establecido en un mes para los técnicos especialistas y tres meses para los titulados de grado medio y para los titulados superiores. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador en período de prueba interrumpe el cómputo del mismo. A efectos de cómputo de período de prueba, no se considerarán los meses de julio y agosto.

La protección sindical de la contratación se realizará conforme a lo que disponga la normativa estatal que regula esta materia. La comisión paritaria desarrollará, en el ámbito del presente convenio, la aplicación de dicha normativa.

Se deberá remitir a los delegados de personal las copias básicas de los contratos de trabajo suscritos en su ámbito.

Capítulo quinto

Formación continua y profesional

Art. 8. *Formación continua.*—1. Los trabajadores que desempeñen su actividad en “Centro de Apoyo al Menor” tienen el derecho y la obligación de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desarrollo de sus funciones.

Para ello la empresa implantará un plan anual de formación destinado a su personal cuyos objetivos prioritarios y generales serán los siguientes:

Objetivos prioritarios:

1. Lograr un servicio eficiente y eficaz para dar a los ciudadanos un servicio de calidad.
2. Propiciar un cambio organizativo que corresponda al reto modernizado y a las nuevas demandas sociales.
3. Obtener un óptimo aprovechamiento de los recursos humanos de la empresa.

Objetivos generales:

1. Poner a disposición de todos los empleados acogidos a este convenio los recursos necesarios para su formación y perfeccionamiento.
2. Posibilitar el desarrollo personal de todos los empleados del “Centro de Apoyo al Menor”.
2. Para el cumplimiento de estos objetivos, la empresa creará fondos propios para la formación del personal de la empresa y cuantificados en 1.800 euros para el año 2007, actualizándose anualmente según el KT. En este capítulo no se contempla el gasto generado por los cursos, seminarios, jornadas, etcétera, que no haya sido aprobado por la comisión de formación creada al efecto.
3. La comisión de formación participará en la planificación y desarrollo de los programas de formación que resulten del estudio de necesidades teniendo en cuenta las sugerencias de los empleados, canalizadas a través de la comisión de formación.
4. Los fondos serán gestionados por una comisión de formación, formada por un representante de la empresa, la dirección técnica de los centros, los responsables de formación y un miembro de la representación legal de los trabajadores, los cuales estudiarán los cursos a realizar. Dicha comisión tendrá como misión fundamental la elaboración y evaluación del “Plan Anual de Formación”.
5. La formación se realizará siempre que sea posible, en recintos de la empresa, y será de carácter continuo y en horario de trabajo.
6. En el caso de que el trabajador quiera actualizar y/o perfeccionar sus conocimientos en temas relacionados con el trabajo que desempeña, tendrá derecho a asistir adaptando su jornada diaria al

horario de los cursos, y siempre que cuente con la autorización previa de la dirección de la empresa, por el tiempo necesario, considerando, a todos los efectos, dicho tiempo como tiempo efectivo de trabajo, no siendo, por tanto, recuperable a efectos de jornada semanal o anual. No obstante, todos los trabajadores de la empresa contarán para la asistencia a cursos y congresos relacionados con la promoción y/o formación profesional hasta un máximo de sesenta horas al año, contados de enero a diciembre del mismo año.

7. La empresa potenciará los reciclajes colectivos de los diferentes servicios, con el fin de contribuir a mejorar la calidad de las funciones que se desarrollen en los mismos, encaminados a dar un mejor servicio público a los ciudadanos.

8. La comisión de formación se regirá por su reglamento de funcionamiento establecido al efecto.

Art. 9. *Formación profesional.*—Para facilitar la promoción profesional la empresa se compromete a aceptar, entre otras, las siguientes medidas:

- Concesión de permiso retribuido correspondiente al día de la prueba para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico y/o profesional.
- Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando el curso se celebre fuera de los centros de la propia empresa y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional, se concederán hasta un máximo de sesenta horas.
- División de vacaciones anuales en caso de necesidad para la realización de exámenes y pruebas de aptitud con carácter oficial.
- Los cursos de reciclaje y formación profesional para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo o implantación de nuevas tecnologías que determine la empresa serán realizados por el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, considerándose tiempo de trabajo, a todos los efectos, el tiempo de asistencia a estos cursos.

A los efectos señalados en este artículo, el trabajador está obligado a solicitar, con la suficiente antelación, el permiso correspondiente y a justificar debidamente la asistencia a exámenes y pruebas.

Capítulo sexto

Organización y dirección del trabajo

Art. 10. *Organización del trabajo.*—Corresponde a la dirección de la empresa la organización del trabajo, pudiendo establecer los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos de simplificación del trabajo, el establecimiento de plantillas de personal adecuadas y suficientes que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de servicios.

Art. 11. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—1. La realización de trabajos de categoría superior e inferior responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.

2. La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de categoría superior no excederá de seis meses.

Los puestos de trabajo vacantes provisionalmente a causa del desempeño de funciones superiores por sus titulares se cubrirán por contratación de interinidad con referencia al titular sustituido y la causa de la sustitución, siendo su período de vigencia el del ejercicio de funciones superiores del titular.

Será exigible a los trabajadores que vayan a realizar funciones de categoría superior estar en posesión de la titulación exigida para su desempeño.

3. El mero desempeño de una categoría superior nunca consolidará el salario ni la categoría superior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores. El único procedimiento válido para consolidar una categoría superior es superar un proceso selectivo.

4. La empresa, transitoria u ocasionalmente, podrá destinar a cualquier trabajador la realización de funciones de inferior categoría profesional, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional. Esta situación no podrá exceder de seis meses.

Capítulo séptimo

Jornada, horario de trabajo y vacaciones

Art. 12. *Jornada de trabajo.*—La jornada máxima en cómputo anual se establece en 1.680 horas de trabajo.

La jornada se desarrollará de lunes a viernes, con una distribución semanal de treinta y nueve horas, o treinta y ocho horas semanales, compensando el trabajador a su elección, mediante notificación expresa, a la recepción del horario anual, de la distribución de las treinta y ocho y media horas restantes, que deberá realizar siempre en jornada de tarde, con un mínimo de actividad de 3 horas respecto a cada tarde de trabajo elegida, entendiéndose la obligación de prestación del servicio en horario de mañana y tarde, al menos una jornada a la semana.

El número de días de trabajo efectivo asciende a 216 restados los días no laborables (finés de semana y 14 festivos, así como el promedio de días laborables comprendidos en el período vacacional más los seis días de vacaciones de Semana Santa y Navidad, y la consideración de festivos del 24 y 31 de diciembre). Con esta fórmula, el número de semanas en que ha de prestarse el servicio se concreta en 43,2, resultado de dividir el total de días (216) entre cinco días de trabajo semanal.

Art. 13. *Horario de trabajo.*—Cada trabajador podrá distribuir su horario con el consentimiento de la dirección, estando obligado a trabajar al menos una tarde semanal, contemplando en este supuesto la posibilidad de exceder las nueve horas de jornada diaria recogida en el artículo 34 de el Estatuto de los Trabajadores, quedando la tarde del viernes con carácter voluntario, siempre que la administración contratante lo autorice.

En el período estival y si las necesidades del servicio lo permiten, el horario será de mañana.

En la semana de San Isidro se saldrá una hora antes.

La comprobación de la asistencia, puntualidad y permanencia de los trabajadores en el centro será competencia de la dirección del centro.

El incumplimiento del horario dará lugar a las responsabilidades pertinentes.

El trabajador, hombre o mujer, que tenga a su cuidado directo algún menor de hasta ocho años de edad o minusválido psíquico, físico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de su salario.

El mismo derecho y disminución tendrá quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge, conviviente o 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.

Se cubrirán laboralmente las reducciones de jornada cuando estas sean como mínimo de media jornada y afecten a la buena marcha del servicio.

Art. 15. *Vacaciones.*—Las vacaciones del personal acogido a este convenio son de dos tipos.

1. Vacaciones anuales: Los trabajadores tendrán derecho al disfrute en concepto de vacaciones anuales de treinta y un días naturales, a disfrutar durante el período 1 de julio a 30 de septiembre, no computándose en los mismos los días festivos que coincidan durante el período vacacional y que hayan sido contemplados en el cálculo de la jornada de trabajo a que se refiere el capítulo séptimo, artículo 12, de este convenio. Estos días de vacaciones se podrán coger seguidos o divididos en dos períodos.

De común acuerdo entre la empresa y el trabajador, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las vacaciones anuales podrán ser fijadas fuera de este período.

2. Vacaciones de Semana Santa y Navidad: Los trabajadores disfrutarán de tres días laborables durante la Semana Santa y tres durante el período navideño.

Los días 24 y 31 de diciembre se consideran festivos.

Las partes se comprometen a revisar el número total de días si a iniciativa del Ayuntamiento se considera que estos colisionan con el volumen de jornada exigible en cómputo anual.

Los trabajadores con relación de empleo temporal disfrutarán de la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo trabajado.

Antes del mes de junio se elaborará un calendario con la previsión de las vacaciones anuales de cada trabajador.

Si durante el disfrute de las vacaciones anuales el trabajador padeciese una situación de ILT, dictaminada por la Seguridad Social, no se computarán, a efectos de duración de las vacaciones, los días que hubiera durado esta situación, con excepción de los tres primeros. Será condición inexcusable la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que esta se produzca. El trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista como fin de sus vacaciones, si no continúa en situación de ILT. Los días que haya durado la ILT, descontados los tres primeros, se disfrutarán en la fecha en que de común acuerdo se establezca.

Capítulo octavo

Licencias y excedencias

Todo lo regulado posteriormente sobre excedencias, permisos retribuidos, reducción de jornada por motivos familiares y excedencias se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, cuando así sean reconocidas, mediante la oportuna regulación por cualquier organismo competente.

Art. 16. *Licencias y permisos retribuidos.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales por razón de matrimonio o legalización de una convivencia de hecho, independientemente del sexo de sus convivientes, contados a partir de la fecha de celebración del matrimonio o del correspondiente certificado de convivencia.

2. Por enfermedad muy grave del cónyuge, conviviente, padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos y, en general, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, veinte días naturales al año sin que se puedan disfrutar seguidos más de siete días.

3. Tres días naturales en caso de fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, conviviente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si por tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros, el plazo será de cinco días y de ocho días si el desplazamiento es fuera de la península.

En los casos de hospitalización prolongada, de más de una semana, el trabajador podrá decidir cuándo comienza a disponer de los tres días y podrá disponer de estos días de forma discontinua, previa autorización de la empresa.

4. Cuatro días naturales por nacimiento o adopción del hijo del trabajador.

5. Por matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día en Madrid o provincia. De celebrarse este fuera de la provincia con desplazamiento superior a 200 kilómetros, hasta tres días naturales, y si celebra en el extranjero, cinco días, uno de los cuales debe coincidir con la celebración de la boda.

6. Por traslado de domicilio habitual, dos días naturales consecutivos.

7. Por asistencia a cursos y congresos relacionados con la promoción y/o formación profesional del trabajador, hasta un máximo de sesenta horas.

8. Por exámenes relacionados con estudios oficiales o convocados por organismos públicos, el día de celebración del examen.

9. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, previa justificación.

Cuando se tenga la obligación de pertenecer a una mesa electoral en cualquiera de sus cargos, si se celebrase en domingo o festivo, el permiso correspondiente se disfrutará al día siguiente de la celebración de la jornada electoral.

10. Once días laborables de asuntos propios: De estos días se descontará proporcionalmente el tiempo en el que el trabajador se haya encontrado en situación de excedencia, permiso no retribuido, incapacidad temporal o maternidad. No se podrán acumular la totalidad de ellos para su disfrute ni acumularse todos a los períodos vacacionales.

La petición de los mencionados permisos deberá realizarse con una antelación mínima de setenta y dos horas, salvo en casos de urgencia o imprevistos.

Las partes se comprometen a revisar el número total de días si a iniciativa del Ayuntamiento se considera que estos colisionan con el volumen de jornada exigible en cómputo anual.

Art. 17. *Licencias o permisos no retribuidos.*—Los permisos por asuntos propios no retribuidos se concederán por un mínimo de siete días y un máximo de tres meses de duración cada dos años de trabajo, siempre que la ausencia del trabajador no cause grave detrimento en el rendimiento efectivo del servicio. Este permiso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes, salvo que sea con carácter urgente debidamente justificado.

Este permiso dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y a la antigüedad en la empresa.

La empresa valorará la conveniencia de cubrir ese puesto de trabajo en función de las necesidades del servicio.

Art. 18. *Licencias especiales y condiciones de trabajo en los supuestos de maternidad y paternidad.*—Las trabajadoras de “Centro de Apoyo al Menor” tendrán derecho a una licencia de dieciséis semanas como consecuencia de la suspensión de la relación laboral por maternidad. En caso de parto múltiple se ampliará esta licencia en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a voluntad de la interesada, siempre y cuando seis de las semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte proporcional que reste del período de suspensión.

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 el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la licencia tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la licencia será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de licencia 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 caso de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en el párrafo anterior.

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

En el mismo caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), y con en el artículo 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad 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 artículo 48.4.

Los trabajadores que ejerzan este derecho podrán hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso de nacimiento de hijo, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. Esta suspensión podrá ser disfrutada en régimen de jornada parcial de un mínimo

del 50 por 100, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y como se determine reglamentariamente.

La trabajadora en estado de gestación será trasladada de su puesto de trabajo, siempre que este implique peligro para el feto o la madre.

La trabajadora embarazada o el trabajador cuya pareja esté en período de gestación tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo, con remuneración, para la realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. En el caso de la pareja, esta ausencia del puesto de trabajo está supeditada a las necesidades del servicio.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Art. 19. *Excedencias.*—La excedencia podrá ser forzosa, especial o voluntaria:

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

Especial: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia 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, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento del servicio.

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

El tiempo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia especial conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a curso de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Esta excedencia especial dará al trabajador derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año. En el caso de que el trabajador forme parte de una familia numerosa de categoría general, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses y, cuando se trate de familia numerosa de categoría especial, hasta un máximo de dieciocho meses. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

También podrán solicitar una excedencia especial de duración máxima de un año los trabajadores que deseen dedicarse a un perfeccionamiento profesional después de diez años de ejercicio activo en la empresa, siempre que no cause un detrimento grave de la actividad y que no coincidan dos personas en la misma situación. Se tendrá que solicitar esta excedencia con un mínimo de dos meses de antelación y dará derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el tiempo de duración de dicho permiso y será computable a efectos de antigüedad.

Voluntaria: El trabajador con contrato indefinido tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Durante el primer año de excedencia voluntaria el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. A partir del primer año de

excedencia voluntaria solo se conservará un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjera en la empresa.

Capítulo noveno

Condiciones económicas

Art. 20. *Retribuciones económicas.*—La totalidad de las retribuciones económicas de los trabajadores para el año 2007 será:

Salario base:

Grupo A: 1.635,35 euros.

Grupo B: 1.378,69 euros.

Grupo C: 832,90 euros.

Complementos:

1. Personales:

— Antigüedad consolidada: Todos los trabajadores que perciben complemento de antigüedad al día 31 de diciembre de 2006 lo pasarán a percibir en la nómina mensual en forma de complemento personal, integrado por la cuantía total de trienios consolidados y la parte proporcional del que se encuentre en fase de consolidación, que se entenderá congelado y no actualizable por el KT o IPC, en su caso.

— Nueva antigüedad: Todos los trabajadores perfeccionarán el primer nuevo trienio computando la prestación del servicio desde el 1 de enero de 2007, sin perjuicio de la naturaleza de sus contratos. Cada uno de los nuevos trienios se devengará por importe de 100 euros anuales, a percibir en cada mes de diciembre, sin actualización del KT o IPC, en su caso. Para el cálculo de trienios de los trabajadores de nuevo ingreso se establecerá como fecha de cómputo la del contrato laboral suscrito.

2. De puesto de trabajo:

— Dirección técnica: Para técnicos de grupo A que desempeñen las funciones recogidas en el pliego de prescripciones técnico-administrativas de los contratos firmados con el Ayuntamiento de Madrid y aquellas establecidas por la dirección de la empresa en función de los distintos programas que se desarrollen. Importe: 179,76 euros.

— Subdirección: Para técnicos de grupos A o B que desempeñen las funciones recogidas en el pliego de prescripciones técnico-administrativas de los contratos firmados con el Ayuntamiento de Madrid y aquellas establecidas por la dirección de la empresa en función de los distintos programas que se desarrollen. Importe: 136,92 euros.

— Responsables de programas: Para técnicos de grupos A o B que desarrollen las funciones establecidas dentro de estos programas. Importe: 89,01 euros.

3. Extrasalariales:

— Transporte, locomoción, formación: Los profesionales cobrarán estos complementos en función de la actividad que desarrollen y de las características de sus contratos.

La empresa tenderá hacia una paulatina equiparación en estos conceptos.

Art. 21. *Revisiones salariales.*—Anualmente se establecerá un incremento retributivo, cuya cuantía mínima será equivalente al 85 por 100 del porcentaje que fije el índice de KT de la empresa contratante.

Los efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año.

Art. 22. *Pagas extraordinarias.*—Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, cuya cuantía será, cada una de ellas, la correspondiente a treinta días de salario base más el complemento de antigüedad consolidada y el complemento de nueva antigüedad.

El devengo de la paga de verano será desde el día 1 de enero al 30 de junio y su abono se efectuará el día 20 de junio.

El devengo de la paga de Navidad será desde el día 1 de julio al 31 de diciembre y su abono se efectuará el día 20 de diciembre.

Art. 23. *Horas extraordinarias.*—La realización de horas extraordinarias tiene carácter voluntario y solo se realizarán de forma excepcional por necesidades del servicio debidamente justificadas.

Se entenderán como horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada semanal establecida en este convenio de treinta y nueve horas.

Las horas extraordinarias serán siempre compensadas en tiempo de descanso adicional, salvo cuando este tipo de compensación impida un nivel normal de prestación del servicio, en cuyo caso serán compensadas económicamente.

De compensarse en tiempo de descanso se entenderá que cada hora extraordinaria corresponde a una hora ordinaria de descanso.

Las horas extraordinarias no podrán exceder de ochenta horas al año.

Para el supuesto de que las horas extraordinarias tengan que ser compensadas económicamente el valor hora extraordinaria será el valor de la hora ordinaria, calculándose este según la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora ordinaria} = \frac{\text{Salario base anual}}{1.680 \text{ horas}}$$

Art. 24. *Pago del salario.*—El pago del salario se efectuará dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

Capítulo décimo

Seguridad y salud en el trabajo

Art. 25. *Salud laboral.*—1. Principios generales.—Por lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, 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 de protección de los empleados a su servicio frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada ley forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

1.1. En cumplimiento del deber de protección, la empresa debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los riesgos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia, de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la estructuración establecida en el capítulo IV de la citada ley.

La empresa está obligada a garantizar una formación adecuada en materia de prevención de riesgos a todos los trabajadores, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o para terceros.

1.2. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de su actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones que reciba de la Corporación.

Art. 26. *Participación de los trabajadores.*—1.1. Delegados de prevención.—Los delegados de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los trabajadores en todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo.

El número de delegados de prevención designados por las organizaciones sindicales, con representaciones de dos tal y como establece el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (“los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes de personal en el ámbito de los órganos de representación”).

Las competencias y facultades de los delegados de prevención serán las que establece el artículo 36, puntos 1 y 2, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como de las que emanen del comité de seguridad y salud.

Capítulo undécimo

Derechos sindicales

Art. 27. *Derechos sindicales.*—El “Centro de Apoyo al Menor”, como empresa, reconoce y aplica la Ley Orgánica de Libertad Sindical en todo lo referido a derechos sindicales. La libertad sindical comprende:

- El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.
- El derecho de los/as afiliados/as a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

Las organizaciones sindicales, en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho al ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderán, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de delegados de personal.

Se garantizará el derecho que los trabajadores tienen de reunirse en su centro de trabajo siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo y, en todo caso, fuera de la jornada laboral, de acuerdo con la legislación vigente. Las reuniones deberán ser comunicadas a la dirección de la empresa con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día.

Capítulo duodécimo

Régimen disciplinario

Art. 28. *Definición y graduación de las faltas.*—Son faltas disciplinarias toda acción u omisión de los trabajadores que suponga un incumplimiento de las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo.

Atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, las faltas o infracciones cometidas por los trabajadores por causa de incumplimientos contractuales se gradúan en leves, graves y muy graves.

Art. 29. *Faltas leves.*—Serán faltas leves:

- La incorrección con los superiores jerárquicos, subordinados, compañeros y público en general, así como las discusiones en los lugares de trabajo que repercutan en el desarrollo de la actividad laboral.
- La negligencia y descuido en el cumplimiento y realización del trabajo.
- La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, así como los locales donde se presten los servicios.
- De tres a cinco faltas de puntualidad injustificadas al mes, observadas estas como salidas o entradas del trabajo, respetándose a efectos de cómputo el régimen horario existente en el centro.
- La falta de asistencia injustificada al trabajo durante un día al mes, salvo que se pruebe la imposibilidad de justificación, en tiempo y forma, por causa de fuerza mayor.
- El abandono injustificado del puesto de trabajo por breve espacio de tiempo durante la jornada laboral.
- La presentación extemporánea de los partes médicos de alta, baja o confirmación con posterioridad al tercer día y antes del octavo desde la fecha de su expedición regular, salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

Art. 30. *Faltas graves.*—Serán faltas graves:

- La indisciplina o desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.
- La incorrección grave con superiores y subordinados, falta grave de respeto mutuo a los compañeros y desconsideración grave al público usuario en el ejercicio de sus funciones. Si de estas acciones se derivase un perjuicio notorio y manifiesto

para el centro, compañeros o público usuario, la falta tendría consideración de muy grave.

- Más de cinco faltas de puntualidad injustificadas al mes, observadas estas como salidas o entradas del trabajo, respetándose a efectos de cómputo el régimen horario existente.
- La falta de asistencia injustificada al trabajo, de dos a tres días al mes, salvo que se pruebe la imposibilidad de justificación, en tiempo y forma, por causa de fuerza mayor.
- Los abandonos injustificados del puesto de trabajo durante la jornada laboral.
- La presentación extemporánea de los partes médicos de alta, baja o confirmación en tiempo superior a ocho días desde la fecha de su expedición regular, salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- La simulación de enfermedad o accidente que suponga la incapacidad temporal por tiempo inferior a tres días. En cualquier caso se entenderá la existencia de falta cuando el trabajador declarado de baja médica, por cualquiera de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena o propia.
- La reiteración en la comisión de falta leve, salvo las de puntualidad, dentro de un trimestre, siempre que hubiera mediado sanción.
- La acumulación de tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, salvo las de puntualidad, dentro de un trimestre, siempre que hubiera mediado sanción.
- En general, toda acción u omisión que ponga de manifiesto negligencia o ignorancia profesional inexcusable u ocasione un perjuicio grave al servicio.
- No guardar la debida confidencialidad y secreto sobre los hechos, informaciones, conocimientos y documentos a los que tenga acceso con motivo de la prestación del servicio y los derivados de sus relaciones laborales y pertenencia a la empresa.
- Incumplir las normas del centro en cuanto a la custodia de la información de los usuarios no manteniendo los suficientes elementos de protección y seguridad.

Art. 31. *Faltas muy graves.*—Serán faltas muy graves:

- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- La indisciplina, insubordinación y desobediencia de carácter grave.
- La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- Los malos tratos de palabra u obra con superiores, inferiores, compañeros o público usuario.
- Más de treinta faltas de puntualidad injustificadas al año.
- La falta injustificada de asistencia al trabajo de tres días o más al mes, salvo que se pruebe la imposibilidad de justificación, en tiempo y forma, por causa de fuerza mayor.
- Los abandonos injustificados del puesto de trabajo durante la jornada laboral si, sumados todos ellos durante el período de un mes, resultasen el tiempo superior a una jornada de trabajo o, sin tal equivalencia, si el abandono se produce en puestos de especial responsabilidad.
- La simulación de enfermedad o accidente que suponga la incapacidad temporal por tiempo superior a tres días. Comprendiendo en esta falta toda acción u omisión del trabajador realizada y dirigida a prolongar la situación de baja médica por enfermedad o accidente.
- La reiteración en la comisión de falta grave, salvo las de puntualidad, dentro de un trimestre, siempre que hubiera mediado sanción.
- La acumulación de dos o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, salvo las de puntualidad, dentro de un trimestre, siempre que hubiera mediado sanción.
- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud laboral cuando de las mismas se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.
- La embriaguez habitual o toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el normal funcionamiento del servicio.
- El ejercicio de actividades privadas o públicas sin haber solicitado y obtenido autorización de compatibilidad al órgano competente para su concesión.

- El que solicitare favores de naturaleza de carácter sexual para sí o para un tercero prevaliéndose de su superioridad laboral, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que puede tener en el ámbito de dicha relación, será sancionado por falta muy grave.

Art. 32. *Sanciones e infracciones.*—Las sanciones serán:

- Por faltas leves:
 - Amonestación verbal o por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.
- Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintidós días a tres meses.
 - Despido.

Art. 33. *Procedimiento sancionador.*—Cuando, ante la actuación de un trabajador, la empresa considerase la necesidad de sancionarlo, antes de imponer la sanción correspondiente será informado y oído el trabajador, y el delegado de personal en las faltas graves y muy graves, para que puedan realizar las alegaciones que estimen convenientes en su descargo en un plazo de cinco días naturales.

Oído al trabajador y al delegado de personal, la dirección de la empresa impondrá la sanción correspondiente informando tanto al trabajador como al delegado de personal.

Art. 34. *Prescripción.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo decimotercero

Prestaciones sociales

Art. 35. *Gratificación por nacimiento o adopción de un hijo.*—El/la trabajador/a percibirá la cantidad de 150 euros, de una sola vez, en concepto de nacimiento, adopción de un hijo o acogimiento familiar permanente.

Capítulo decimocuarto

Complemento al trabajador en situación de incapacidad laboral

Art. 36. *Complemento al trabajador en situación de incapacidad laboral.*—El personal en situación de incapacidad laboral por motivos de traumatismos, accidentes, hospitalizaciones, intervenciones quirúrgicas y/o enfermedades graves desde la fecha de inicio de la incapacidad laboral y durante los primeros treinta días, tendrá derecho a percibir, como complemento de las prestaciones de la Seguridad Social, la diferencia entre el importe de las mismas y la totalidad de sus retribuciones, por todos sus conceptos, y así complementar el 100 por 100 de su retribución salarial total durante los treinta primeros días, incluyendo los incrementos salariales producidos durante el período de baja.

Madrid, a 7 de noviembre de 2007.—Por parte de la empresa, Asunción López Esteve y Josefa Vallbona Olivés.—Por parte de los trabajadores, Alberto Ramos Almohalla y José López Martínez.

(03/20.781/08)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 1 de julio de 2008, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo del Sector de Protésicos Dentales, suscrita por la comisión paritaria (código número 2803305).

Examinado el texto de la revisión salarial del convenio colectivo del Sector de Protésicos Dentales, suscrita por la comisión paritaria el día 20 de mayo de 2008, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio Colectivos de Trabajo, y de confor-

midad 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 dicha revisión salarial del convenio colectivo 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 1 de julio de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

ACTA

En Madrid, a 20 de mayo de 2008, se reúnen en los locales de Unipyme las personas que se relacionan, que constituyen la comisión paritaria del convenio colectivo de Protésicos Dentales de la Comunidad de Madrid, para los años 2007 y 2008.

Por la parte patronal

- Don Juan A. Martínez.
- Don Francisco Troyano.
- Don Gonzalo Lucendo.
- Don Luis Díaz Guerra.

Por la parte social

CC OO:

- Doña Margarita Endérez.
- Don Pedro Rodríguez.

USO:

- Don Javier Blanco.

En el artículo 192. del convenio colectivo, al que se refiere la resolución, de 17 de abril de 2008 de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, prevé una revisión salarial igual a la del IPC del año 2007, incrementada en un punto, sin que el incremento salarial pueda ser superior al 5,5 por 100.

Dado que el IPC en el año 2007 ha sido de un 4,2 por 100, procede incrementar las tablas salariales en el porcentaje del 5,2 por 100, cuya cuantía se recoge en el Anexo I a esta acta. Esta revisión, según dispone el citado artículo tendrá carácter retroactivo, desde el 1 de enero de 2008.

Se acuerda por las partes se remita esta acta y su anexo a la autoridad laboral a efectos de su correspondiente registro y publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Leída esta acta y el anexo a la misma y encontrándose conformes con lo en ellos expresado, se procede a su firma.

Y sin nada más que tratar se levanta la reunión en el lugar y fecha arriba indicados.

TABLA ECONÓMICA

	Salario base mensual 2008	Salario base anual 2008	IMPORTES ANTIGUE DADES		
			cuatrienios al 5%	bienios al 5%	trienios al 7.5%
Técnico Responsable	1.018,93	15.114,02	48,43	48,43	72,64
M. Taller	1.013,38	15.031,83	48,16	48,16	72,25
Oficial 1º Prot.	920,49	13.653,86	43,75	43,75	65,62
Oficial 2º Prot.	805,42	11.947,13	38,28	38,28	57,42
Ayudante 4º	742,66	11.016,24	35,30	35,30	52,95
Ayudante 3º	679,29	10.076,06	32,29	32,29	48,43
Ayudante 2º	639,91	9.491,99	30,41	30,41	45,62
Ayudante 1º	604,33	8.964,12	28,72	28,72	43,08
Auxiliar 4º	776,49	11.517,86	36,91	36,91	55,36
Auxiliar 3º	715,58	10.614,37	34,01	34,01	51,02
Auxiliar 2º	665,14	9.866,21	31,61	31,61	47,42
Auxiliar 1º	614,67	9.117,63	29,21	29,21	43,82