

# Convenio Colectivo Protésicos dentales de Madrid

ÁREA	Madrid	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	28003305011982	ACTUALIZACIÓN	2025/08/16
VIGENCIA	2023/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOCM 195 MODIFICACIÓN		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-proteticos-dentales-de-c-autonoma-de-madrid/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-proteticos-dentales-de-c-autonoma-de-madrid/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Protésicos Dentales. Última actualización a: 16-08-2025 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2025. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOCM 195 del tipo: MODIFICACIÓN.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOCM Núm. 250 - SÁBADO 19 DE OCTUBRE DE 2024)

RESOLUCIÓN de 7 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Protésicos Dentales de Madrid, suscrito por la Asociación Empresarial de Prótesis Dental de Madrid y su Provincia, UNIPYME Madrid y las organizaciones sindicales Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CC. OO. de Madrid, la Federación de Servicios Públicos de UGT y la Federación de Atención a la Ciudadanía de USO (código número 28003305011982).

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de protésicos dentales de Madrid, suscrito por la Asociación Empresarial de Prótesis Dental de Madrid y su Provincia, UNIPYME Madrid y las organizaciones sindicales Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CC. OO. De Madrid, la Federación de Servicios Públicos de UGT y la Federación de Atención a la Ciudadanía de USO, el día 5 de julio de 2024; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del



Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 7 de octubre de 2024.- La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

## **CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PROTÉSICOS DENTALES.**

PREÁMBULO.

El presente Convenio Colectivo se otorga entre la ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE PRÓTESIS DENTAL DE MADRID y su provincia, UNIPYME MADRID y las organizaciones sindicales FEDERACIÓN DE SANIDAD Y SECTORES SOCIOSANITARIOS DE CC.OO. DE MADRID, LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE U.G.T. y la FEDERACIÓN DE ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA DE U.S.O.

---

### **Capítulo I Principios generales exigidos por la Ley**

---

#### **Artículo 1.- Objeto del convenio.**

El presente convenio tiene como finalidad regular las relaciones laborales entre las empresas, cuyas características se describen en el siguiente artículo y las personas trabajadoras que para las mismas presten sus servicios.

#### **Artículo 2.- Ámbito de aplicación.**

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



No será de aplicación las empresas que exclusivamente sean centros de fabricación de estructuras considerados como «Centros de Fresado» que no tengan la consideración de Laboratorio Protésico Dental, entendiéndose como tales los que exclusivamente fabriquen productos en el ámbito sanitario.

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

### **Artículo 3.- Ámbito temporal.**

La duración de este convenio colectivo es desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.

El pago de los efectos económicos se llevará a cabo dentro de los treinta días siguientes a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID., con efectos retroactivos al primero de enero de 2.023, solo a efectos económicos.

### **Artículo 4.- Denuncia.**

1.- Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio colectivo con una antelación mínima de tres meses antes de la fecha de su vencimiento o por cualquier otro medio fehaciente.

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

3. Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se pacta la ultraactividad del mismo siendo de aplicación la totalidad del articulado del Convenio Colectivo.

### **Artículo 5.- Comisión paritaria.**

1.- Para cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente convenio se constituye una comisión paritaria de representantes de las partes negociadoras, siendo vocales de la misma los que lo sean de la comisión negociadora o aquellas personas que, en su caso, los sustituyan, designados por las partes representativas de dicha comisión. El número de miembros será de tres para la Asociación de Prótesis Dental de Madrid y su provincia e igual número para la Parte Social que se repartirá entre las Organizaciones Sindicales firmantes de este Convenio.

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



3.- Los acuerdos de la comisión se adoptarán por mayoría de cada una de las dos representaciones.

Dichos acuerdos se recogerán en el acta, que deberá ser firmada por la totalidad de los asistentes.

4.- La Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Emitir los informes que le sean requeridos por la autoridad laboral o los órganos judiciales, sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del convenio.

b) A la vista de lo expuesto en el artículo 20 de este convenio y de lo previsto en el Anexo II al mismo, relativos a las condiciones económicas de los años 2023, 2024, 2025, si como consecuencia de la publicación, para los citados años, disposiciones legales referidas al salario mínimo interprofesional de dichos años y los términos de las mismas que pudieran afectar de forma distinta a lo establecido en el precepto y anexo antes citados, la Comisión Paritaria deberá reunirse a instancias de cualquiera de las dos partes integrantes de la misma dentro del mes siguiente a la de la fecha de publicación de la disposición, para resolver lo que resultare procedente y entre dentro del ámbito de sus facultades, a efectos, en su caso, de su ulterior comunicación a la Autoridad Laboral y posible publicación en el B.O.C.M.

Caso de que la decisión a adoptar excediera de sus facultades, la adopción de las medidas pertinentes, se llevarán a cabo por la Comisión Negociadora del convenio.

c) Ejercer las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las empresas y personas trabajadoras afectadas por este convenio. Así como las de mediación e interpretación que por los mismos le sean planteadas.

d) Las que no estando contempladas en los apartados anteriores le asignen las disposiciones legales, en particular las del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

e) En caso de falta de acuerdo: las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de conformidad con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a las personas trabajadoras y empresas incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid.

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

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

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

Asociación Empresarial de Prótesis Dental de Madrid, carretera de Fuencarral a Alcobendas 14, Espacios



Baluartes, edificio D, segundo D. C.P. 28050 Madrid.

Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CC.OO. de Madrid.- calle Lope de Vega nº 38 de Madrid. C.P. 28014.

Federación de Atención a la Ciudadanía de U.S.O.- calle Vallehermoso nº 78, 3º, de Madrid, C.P. 28015.

Federación Servicios Públicos de Madrid de UGT.- Calle Antonio Grilo 10, 28015, Madrid.

8.- La creación o definición de un Reglamento de regulación de la Comisión Paritaria, si hiciera falta, dicha regulación se realizará a petición de cualquiera de las partes.

---

## **Capítulo II Principios generales del convenio**

---

### **Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.**

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

### **Artículo 7.- Condiciones más beneficiosas.**

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este convenio, habrán de respetarse las condiciones más favorables existentes e implantadas por costumbre, acuerdo o concesiones, cuando ponderadas en su conjunto y cómputo anual resulten más beneficiosas a las personas trabajadoras.

### **Artículo 8.- Absorción de mejoras.**

De conformidad con lo señalado en el art. 26 del Estatuto de los trabajadores, operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean superiores que los fijados en el convenio colectivo. En particular la compensación y absorción podrá llevarse a cabo con el plus convenio. Y no será compensable y absorbible la condición más beneficiosa «complemento Ad Personam» de antigüedad.

---

## **Capítulo III Del personal**

---



## **Artículo 9.- Naturaleza de las relaciones laborales.**

1.- Las relaciones del personal con sus empresas pueden ser: de carácter fijo-indefinido, por circunstancias de la producción, por sustitución de la persona trabajadora, fija discontinua. Y, además, de carácter formativo y de formación en alternancia 2.- El personal fijo indefinido es todo el que se contrata para atender actividades permanentes y ordinarias en el tráfico comercial normal de la empresa. El contrato se presume concertado por tiempo indefinido.

3.- Podrá contratarse personal por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora en los términos establecidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 10.- Contrato de duración determinada.**

1.- El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

2.- Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

3.- A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1. del Estatuto de los Trabajadores.

4.- Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

5.- Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, se pacta expresamente que su duración máxima no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

6.- Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

7.- No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.



8.- Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

9.- Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

10.- El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

11.- Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

12.- También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

13.- Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

14.- Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

15.- Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

16.- La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante



otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

17.- Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

18.- Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

19.- En los supuestos previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, concretar la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre dicha circunstancia.

20.- En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

## **Artículo 11.- Contrato fijo discontinuo.**

1.- Deberá formalizarse por escrito, figurando la duración de la actividad, así como la forma y orden de llamamiento, haciendo constar igualmente la jornada laboral y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

2.- Las personas trabajadoras fijas-discontinuas serán llamadas según las necesidades del servicio por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa cada vez que lo requiera la actividad de que se trate.

3.- El llamamiento a la persona trabajadora se efectuará mediante carta certificada con acuse de recibo o burofax certificado con 10 días naturales de antelación a la prestación del servicio. Ante la falta de llamamiento por parte de la empresa, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción Social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. La incomparecencia de la persona trabajadora al llamamiento supondrá su renuncia al puesto de trabajo.

4.- El llamamiento deberá contener, como mínimo, las condiciones de incorporación en cuanto a jornada, horario, salario y fecha de incorporación.

5.- Las empresas tendrán que trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, durante el mes de enero, el calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral.

6.- Se presumirá no efectuado el llamamiento:

a) Una vez transcurridos tres meses de inactividad, en el caso de realizarse en el marco de celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas.

b) Se entenderá asimismo no efectuado el llamamiento cuando la persona trabajadora se viera preterido por la contratación de otro de menor antigüedad en la empresa en su misma especialidad, en el puesto de trabajo y



grupo profesional.

7.- La empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras una copia del llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas remitido al Servicio Público de Empleo, los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

8.- La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la RLPT sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria. Dicha conversión se realizará por orden de antigüedad de las personas trabajadoras fijas discontinuas.

9.- La contratación fija discontinua podrá celebrarse a tiempo parcial, de conformidad con lo establecido en el artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores.

10.- Las personas trabajadoras fijas discontinuas no podrán sufrir perjuicio por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en el convenio colectivo.

## **Artículo 12.- Contrato formativo y contrato de formación en alternancia.**

Estas dos modalidades de contratación, formativo y de formación en alternancia se regirán por lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 13.- Empleo.**

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

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

## **Artículo 14.- Contrato de trabajo.**

1.- En los contratos de trabajo entre las empresas y las personas trabajadoras con cualesquiera de las modalidades de contratación, 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 demás requisitos establecidos en las disposiciones legales referidas a dichas modalidades de contratación. Una de las copias del contrato o, en su caso, de su prórroga, deberá entregarse a la persona trabajadora y otra, la básica, al representante de las personas trabajadoras en la empresa, si lo hubiere.



2.- Toda persona trabajadora con cualquiera de las modalidades de contratación, que no tenga formalizado el contrato escrito, tendrá la consideración de fijo una vez finalizado el período de prueba, si no se demostrara lo contrario.

## **Artículo 15.- Principios generales.**

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

2.- Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de las personas trabajadoras tendrán las funciones que les reconoce la Ley Aprobatoria del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica nº 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

## **Artículo 16.- Período de prueba.**

1.- La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones necesarias para el desempeño del puesto.

2.- El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con el tiempo que a continuación se fija para cada una de los grupos profesionales:

Grupo Profesional Técnico: Tres meses para el nivel 1 y nivel 2, dos meses para el nivel 3.

Grupo Profesional Administrativo: Tres meses para el nivel 1, dos meses para el nivel 2.

Grupo Profesional de Oficios Varios: Dos meses para el nivel 1.

En los contratos temporales el período de prueba será de un mes.

3.- El cómputo del plazo se inicia con la prestación del trabajo efectivo y se cuenta de fecha a fecha si esta estipulado en meses, sin excluir los días inhábiles. Estos períodos serán por días naturales por lo que no computarán en el mismo los períodos de tiempo en los que esté suspendido el contrato de trabajo siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo. Por lo que, en este sentido, los períodos de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el período de prueba.

4.- Durante el período de prueba, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

5.- En todo caso, la persona trabajadora percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

6.- Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado a la persona trabajadora, a efectos de antigüedad y cuatrienios, el tiempo invertido en el período de prueba.



7.- Es potestativo para las empresas el renunciar al periodo de prueba, así como también reducir su duración.

## **Artículo 17.- Cese voluntario en la empresa.**

1.- La persona trabajadora que pretenda cesar voluntariamente en la empresa deberá comunicarlo por escrito, con acuse de recibo, a la misma con quince días de antelación, a la fecha en que vaya a dejar de prestar sus servicios.

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

## **Artículo 18.- Grupos profesionales.**

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

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

## **Artículo 19.- Definiciones de los Grupos Profesionales, Niveles y Subniveles y su cobertura.**

1.- Las definiciones de los Grupos Profesionales y de los Niveles a que se refiere este convenio colectivo se limitan a recoger los rasgos fundamentales de sus funciones y que corresponden a los conocimientos fundamentales que las caracterizan.

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

3.- No será obligatorio para las empresas tener cubiertas todos los niveles que se van a definir.

Ateniéndose las mismas, para la clasificación profesional, en cada caso, al trabajo realmente efectuado.

---

## **Capítulo IV Retribuciones**

---



## **Artículo 20.- Principios generales en materia retributiva.**

- 1.- Los salarios y demás conceptos retributivos establecidos en el presente convenio colectivo tienen el carácter de mínimos.
- 2.- En el supuesto de cumplimiento de un deber público o el desempeño de cargo público, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 21.- Cuantías de los conceptos retributivos durante los años de vigencia del Convenio.**

- 1.- Los porcentajes de incrementos salariales durante los tres años de vigencia del Convenios serán:  
Año 2.023: 4%.  
Año 2.024: 3%.  
Año 2.025: 3%.
- 2.- Los referidos porcentajes de incremento se repartirán en un 50%, en el concepto de salario base y el otro 50% en el concepto plus convenio.
- 3.- Los citados porcentajes se calcularán, respectivamente, sobre los citados conceptos de las tablas salariales correspondientes al año anterior. Es decir, el porcentaje del año 2.023 se calculará sobre dichos conceptos del año 2.022. Los de 2.024 sobre los de las tablas salariales del año 2.023 y los del año 2.025 sobre los de las tablas del año 2.024.
- 4.- Las tablas salariales correspondientes a los tres años de vigencia, se recogen en el Anexo II de este Convenio.
- 5.- Cuando por todos los conceptos salariales a los que se refiere el artículo 23.2 de este Convenio, cualquier persona trabajadora perciba una retribución total en su conjunto y cómputo anual inferior al salario mínimo interprofesional vigente para cada uno de los años de vigencia del Convenio, la empresa vendrá obligada a abonarle la diferencia existente entre el salario a percibir y dicho salario mínimo, por el concepto de diferencias al SMI.
- 6.- De conformidad con lo señalado en el art. 26 del Estatuto de los trabajadores, operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean superiores que los fijados en el convenio colectivo. En particular la compensación y absorción podrá llevarse a cabo con el plus convenio. Y no será compensable y absorbible la condición más beneficiosa «complemento Ad Personam» de antigüedad.

## **Artículo 22.- Fecha de pago.**

- 1.- Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente dentro de



los cinco primeros días del mes siguiente al de su devengo.

2.- La fecha de pago de los atrasos correspondientes al año 2.023, se llevará a cabo dentro de los dos primeros meses de la fecha de publicación del presente Convenio en el B.O.C.M.

3.- El pago de los salarios del año 2.024, se abonarán de la siguiente forma:

Los salarios correspondientes al mes en que se publique el presente Convenio: en la nómina del mes de dicha publicación y de haberse abonado dicha nómina, la diferencia entre lo abonado y los nuevos salarios, mediante una nómina especial dentro de los quince días siguientes a la fecha de la referida publicación.

Las diferencias salariales de los meses anteriores al mes de la publicación del Convenio, dentro de los dos primeros meses de la fecha de publicación del Convenio.

## **Artículo 23.- Recibo de salario.**

1.- Todas las retribuciones que la persona trabajadora perciba por cualquier concepto, incluidas las horas extraordinarias deberán ser reflejadas en nómina.

2.- El recibo de salario constará de los siguientes datos, sin perjuicio de que la empresa solo debe abonar, con arreglo a este convenio, los que se concretarán posteriormente. Todo ello sin perjuicio de que las empresas puedan establecer otros complementos adicionales.

Salario base.

Plus convenio.

Complemento personal.

Complemento de puesto de trabajo.

Complemento de calidad y/o cantidad.

Complemento personal de antigüedad Complemento ad personam de antigüedad.

Complementos de vencimiento superior al mes.

Retenciones: Desempleo, formación profesional, cuota Seguridad Social e IRPF.

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

Plus convenio. es el que se recogen en las tablas salariales para cada uno de los niveles de los diferentes Grupos profesionales.

Complemento personal. Es el complemento derivado de condiciones personales de la persona trabajadora.

Complemento de puesto de trabajo. Es aquel que percibe la persona trabajadora 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 y/o cantidad. Es aquel que percibe la persona trabajadora 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 la personal trabajadora tiene derecho a percibir por razón de su antigüedad en la empresa.

Complemento ad personam de antigüedad. – Es la remuneración que las personas trabajadoras conservan a título personal como condición ad personam como se señala en el siguiente artículo 25 de este convenio.

Complemento de remuneración superior al mes. Es la remuneración que tiene derecho a recibir la persona trabajadora por encima de la retribución mensual.

## **Artículo 24.- Salario base y plus convenio.**

Los salarios base y plus convenio de las distintas grupos y niveles del convenio para los años de vigencia se recogen en las respectivas tablas económicas del Anexo II, a las que se refiere el artículo 21 de este convenio.

## **Artículo 25.- Complemento personal de antigüedad. Y complemento ad personam de antigüedad.**

1.- El complemento personal de antigüedad será de un 2 por 100 del valor del salario base vigente por cada cuatrienio, siendo el primer año el 2020. El devengo del cuatrienio tendrá lugar desde el 1º de enero del año en que se cumplan los cuatro años.

2.- No obstante, lo anterior, las personas trabajadoras que en el año 2020 estuvieren en período de devengo, de un cuatrienio, dicho período se le computará a efectos del devengo de su primer cuatrienio al 2% al que se alude en el párrafo anterior

3.- A raíz de la modificación de este concepto retributivo a partir del año 2020 en el Convenio para los años 2019 y 2020, existe el complemento ad personam de antigüedad, cuya redacción es la siguiente:

a) Las cantidades que por el concepto personal de antigüedad hayan venido percibiendo las personas trabajadoras a fecha 31 de diciembre de 2019, pasarán a englobarse en un concepto único denominado Complemento ad personam de antigüedad.

b.) Este concepto salarial ad personam queda congelado en la cuantía que corresponda a cada persona trabajadora, por lo que no podrá ser incrementado en futuros convenios e, igualmente tampoco podrá ser compensado y absorbido por ningún otro concepto salarial.

## **Artículo 26.- Complementos salariales de vencimiento superior al mes.**

1.- Se establece para todas las personas trabajadoras afectados por el presente convenio, las siguientes pagas extraordinarias:



- a) Dos pagas con este carácter, que se abonarán en Navidad y julio, respectivamente, siendo su importe de treinta días cada una.
- b) También se abonará una paga anual de beneficios. El importe de esta paga será de veinticinco días. El abono de esta paga se llevará a cabo por las empresas dentro del primer trimestre de cada año.
- 2.- Dichas pagas se abonarán calculándose sobre el salario base en vigor y antigüedad que se ostente en el año de su abono.
- 3.- Se admite que las empresas puedan llevar a cabo el prorrateo de una, dos o las tres pagas extras entre las doce mensualidades previo acuerdo por escrito con la persona trabajadora.

## **Artículo 27.- 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 para cada año de vigencia y serán las que se recojan en las respectivas tablas económicas para dichos años del Anexo II.

---

## **Capítulo V. Jornada laboral.**

### **Artículo 28. - Jornada laboral y horario.**

- 1.- Se establece una jornada anual de 1.816 horas de trabajo efectivo, igual a la que en la actualidad se venía realizando, en la que no se incluye el descanso diario de media hora, cuando la jornada sea continuada y exceda de seis horas. La jornada semanal se realizará en cinco días de trabajo, de lunes a viernes.
- 2.- Al personal de oficios varios podrán las empresas fijarles el horario de trabajo sin que en ningún caso sobrepase el tope de salida de las veinte horas.
- 3.- El personal administrativo podrán las empresas, mediante acuerdo, fijarles el horario de trabajo sin que en ningún caso sobrepase el tope de salida de las veinte horas.
- 4.- De la jornada anual de 1.816 horas, de conformidad con lo señalado en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá distribuir el 10% de las horas de manera irregular a lo largo del año.
- De acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, dicha distribución afectará a la jornada semanal y a los horarios diarios.
- Dicha distribución irregular deberá notificarse a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere en la empresa y, en su defecto a las personas trabajadoras de la empresa, con treinta días de antelación al menos a la fecha en que se pretenda llevar a cabo. Y, en todo caso, deberá exponerse con dicha antelación en el tablón de anuncios de la empresa, para general conocimiento.



Esta distribución irregular deberá respetar en todo caso, el descanso de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, así como el descanso semanal de sábado y domingo, previsto en este Convenio. El número de horas de trabajo efectivo diario no podrá exceder de diez horas y deberán respetarse los descansos entre jornadas y semanal antes aludidos.

### **Artículo 29.- Horas extraordinarias.**

- 1.- Las horas extraordinarias se abonarán en la forma en que se previene en el Estatuto de los Trabajadores y su cuantía tendrán un incremento de un 25%, sobre el valor de la hora ordinaria y deberán figurar en nómina.
- 2.- De común acuerdo entre empresa y persona trabajadora, en lugar de abonarse las horas extraordinarias, se podrá compensar con descansos. Esta compensación de horas podrá acumularse en la forma en que se pacte, sin que en ningún caso el pacto resultante pueda ser por un número de horas inferior a las de exceso realizadas.

### **Artículo 30.- Registro de jornada, desconexión digital. Y uso de dispositivos móviles.**

- 1.- Las empresas garantizarán el registro diario de jornada, que deberá incluir obligatoriamente el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, es decir, todo el tiempo que las personas trabajadoras permanezcan en su puesto de trabajo.
- 2.- Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.
- 3.- La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- 4.- Las empresas afectadas por el presente convenio se obligan especialmente a garantizar el derecho de las personas trabajadoras a la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente a los dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
- 5.- Las empresas podrán regular la utilización de dispositivos móviles personales durante la jornada laboral.

### **Artículo 31.- Adaptaciones de jornada.**

- 1.- En materias de adaptaciones de la duración y distribución de jornada, de ordenación del tiempo de trabajo y



en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, se estará a lo establecido en el art.

34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

3.- Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa, sin que en ningún caso pueda establecerse criterios y sistemas que den lugar a tipos de discriminación directa o indirecta entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

## **Artículo 32.- Reducciones de jornada.**

1.- En materia de reducciones de jornada, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 apartados 4, 6,7 y 8 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Exclusivamente respecto del apartado 6 del citado art. del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras en ella o, en su defecto, entre empresa y persona trabajadora podrá pactarse la acumulación en jornadas completas la reducción de jornada.

3.- La concreción horaria y la reducción de jornada corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, debiendo tenerse en cuenta para su concesión las necesidades productivas y organizativas de la empresa que motivadamente justifiquen el que pueda determinarse el horario de la jornada laboral.

---

## **Capítulo VI. Vacaciones, licencias y permisos, excedencias y suspensiones del contrato.**

---

### **Artículo 33.- Vacaciones. Y días inhábiles 24 y 31 de diciembre.**

1.- La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de veintitrés días laborables.

2.- El período de disfrute será fijado en los meses de julio, agosto y septiembre, salvo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, que también podrán convenir la división del mismo, como máximo, en dos períodos, sin que ninguno de los dos pueda ser inferior cinco días laborables.

Excepcionalmente la empresa y la persona trabajadora podrán convenir que uno de los dos períodos pueda fraccionarse en otros dos, siempre que lo permita la organización del trabajo.



3.- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo, previsto 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan, en las fechas en que se acuerde entre empresa y persona trabajadora.

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

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

## **Artículo 34.- Permisos.**

En esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, así como a las mejoras sobre los mínimos de derecho necesario que se contienen en el presente artículo.

1.- La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Dos días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en cuatro días cuando necesite desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid.
- d) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.



En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

h) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. A este tipo de ausencias le será de aplicación lo establecido en los párrafos cuarto y quinto del apartado siguiente.

i) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado serán equivalentes a cuatro días laborables al año. Entendiéndose por año el año natural.

En el caso de que la ausencia se tenga que llevar a cabo antes del inicio de su jornada laboral deberá comunicarlo necesariamente a la empresa por el medio más rápido de comunicación o el que la empresa tenga establecido.

Si la ausencia comportara el abandono del puesto de trabajo, deberá comunicarla previamente a la empresa.

La persona trabajadora en el menor tiempo posible deberá entregar a la empresa la documentación justificativa de la ausencia acreditativa de la causa y su duración. De no llevarlo a cabo se considerarán como faltas de asistencia injustificadas.

## **Artículo 35.- Permiso parental.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 36.- Horas para asuntos propios.**

La persona trabajadora dispondrá de ocho horas al año para asuntos propios, distintos de los contemplados en el artículo 34 apartados h) e i) de este convenio. Dichas horas son retribuidas y no recuperables en las siguientes condiciones:

Debe solicitarse con una antelación de quince días sin perjuicio de que dicho plazo se reduzca por acuerdo entre



empresa y persona trabajadora.

-Podrá ser denegado el día que se pida por necesidades del servicio justificadamente, con al menos tres días de antelación al día para el que se solicita.

Se debe disfrutar dentro del año natural al que corresponde, de no hacerse se pierde, por lo que no es acumulable en años posteriores al que corresponda, siempre que no sea por causas imputables a la empresa.

No se podrá disfrutar unido a días de vacaciones, ni como día puente, ni víspera o posterior a festivo, salvo acuerdo de las partes.

La duración mínima de estas horas o su fracción no puede ser inferior a una hora.

## **Artículo 37.- Suspensión del contrato de trabajo.**

1.-El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y en los términos que se recogen en el art. 45 del Estatuto de los Trabajadores. Dichas causas son las siguientes:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de las personas trabajadoras.
- d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- f) Ejercicio de cargo público representativo.
- g) Privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinaria i) Fuerza mayor temporal.
- j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- k) Excedencia forzosa.
- l) Ejercicio del derecho de huelga.
- m) Cierre legal de la empresa.
- n) Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- o) Disfrute del permiso parental.

2.- La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, Recogiéndose en dicho precepto los términos y condiciones en que se puede llevar a cabo.



## **Artículo 38.- Suspensión con reserva del puesto de trabajo.**

1.- Al cesar las causas legales de suspensión, la persona trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo anterior, excepto en los señalados en las letras a) y b) del punto 1, en que se estará a lo pactado.

2.- Por lo que se refiere a los términos y condiciones del ejercicio de este derecho de reincorporación se estará a lo dispuesto en el art. 48 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 39.- Excedencia voluntaria.**

En materia de excedencia voluntaria se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 40.- Licencias para exámenes y asistencias a cursillos.**

1.- Para obtener el permiso con sueldo por examen será condición indispensable que la persona trabajadora justifique a la empresa que tiene formalizada la correspondiente matrícula en un centro oficial del Estado Español o reconocido por la Administración competente para la obtención de un título profesional.

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

3. La duración de esta licencia comprenderá el tiempo preciso para que la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora.

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

---

## **Capítulo VII. Régimen disciplinario.**

---



## **Artículo 41.- Clases de faltas.**

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

## **Artículo 42.- Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves:

- 1.- Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- 2.- Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
- 3.- La no comunicación, con la antelación debida, faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4.- Pequeños descuidos en la conservación de los elementos de trabajo y, en general, del material de la empresa.
- 5.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio, u otros datos personales relativos a la comunicación entre empresa y persona trabajadora.
- 6.- Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público, siempre que estas discusiones repercutan en la buena marcha del servicio.
- 7.- Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- 8.- No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
- 9.- La embriaguez o consumo de drogas de forma ocasional.
- 10.- La no utilización o uso incorrectos de las prendas de uniformidad de la Empresa.

## **Artículo 43.- Faltas graves.**

Se considerarán faltas graves:

- 1.- Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
- 2.- Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
- 3.- La simulación de enfermedad o accidente no laboral.
- 4.- Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- 5.- Cambiar, mirar o revolver las taquillas y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
- 6.- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.



- 7.- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 8.- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

## **Artículo 44.- Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves:

- 1.- Cinco o más faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
- 2.- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- 3.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 4.- El hurto y el robo, tanto a las demás personas trabajadoras como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, con ocasión de la relación laboral.  
Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- 5.- La simulación comprobada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, inutilizar, destrozar 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 o drogadicción reiterada durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
- 6.- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados o clientes; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
- 7.- En general las enumeradas en el artículo 54 de la Ley número 1/1995, de 24 de marzo, aprobatoria del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

## **Artículo 45.- Sanciones.**

- 1.- Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:
  - A) Faltas leves:
    - a) Amonestación verbal.
    - b) Amonestación por escrito.
    - c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.
  - B) Faltas graves:
    - a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
  - C) Faltas muy graves:



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

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

## **Artículo 46. Régimen sancionador.**

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o a las personas en quien delegue.
2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de las personas trabajadoras que ostenten en la empresa la condición de a) miembro del comité de empresa o delegado/a de personal o b) delegado/a sindical con arreglo a las previsiones de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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

---

## **Capítulo VIII. Derechos sindicales y de reunión.**

### **Artículo 47.- Derechos sindicales y derecho de reunión.**

1.- Las empresas se comprometen al reconocimiento pleno de la representación sindical de sus personas trabajadoras dentro de la misma, y aplicarán a sus componentes las normas vigentes a la publicación de este convenio. Cuando la empresa tenga que negociar acuerdos, y no exista representación de las personas trabajadoras, lo hará con la totalidad de la plantilla, adoptándose las decisiones por mayoría, ello sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los sindicatos mayoritarios en el ámbito en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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



## **Artículo 48.- Tablón de anuncios.**

La empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras. Las comunicaciones se pondrán solo por los delegados de personal, comité de empresa, y a falta de ambos por las personas trabajadoras de la empresa con conocimiento, en todos los casos, de la dirección de esta.

---

## **Capítulo IX. Materias varias.**

### **Artículo 49.- Ropa de trabajo.**

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

### **Artículo 50.- Reconocimientos médicos.**

1.- Las empresas, a través de los servicios de prevención, efectuarán a todas las personas trabajadoras (con indiferencia del número de las mismas que ocupe la empresa), un reconocimiento médico anual que será voluntario, salvo en aquellos puestos de trabajo que con arreglo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deban llevarse a cabo de forma obligatoria.

2.- El resultado de dichos reconocimientos será remitido a las personas trabajadoras de forma estrictamente confidencial.

### **Artículo 51.- Prevención de riesgos.**

A). 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 las demás personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora.

Los reconocimientos se realizarán tanto en el momento de su contratación como anualmente a todas las personas trabajadoras.

## B). Salud laboral.

### 1. Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 todas las personas trabajadoras. 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 persona trabajadora 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 las personas trabajadoras. 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.

c) Comité de seguridad y salud.

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

## **Artículo 52.- Incapacidad temporal.**

1.-El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal a causa de enfermedad profesional o accidente de trabajo, percibirá de la empresa una cantidad equivalente a la diferencia que pueda existir entre la prestación económica con cargo a la Seguridad Social y el cien por cien del salario real.

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

---

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

---

### **Artículo 53.- Declaración de igualdad.**

La representación en las diferentes comisiones y órganos colegiados de las empresas se intentará ajustar al principio de composición paritaria de ambos sexos.

### **Artículo 54.- Medidas de igualdad.**

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

Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán negociar y, en su caso acordar, con los



representantes de las personas trabajadoras un plan de igualdad en los términos establecidos en la referida Ley Orgánica que deberán implantar en las mismas. En el resto de las empresas la elaboración e implantación de dicho plan tiene el carácter de voluntario.

## **Artículo 55. Protocolo de actuación en casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.**

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

La persona trabajadora que fuese objeto de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, tiene derecho a formular la denuncia de la situación a su jefe inmediato, a la Dirección de la Empresa o a la representación legal de las personas trabajadoras, caso de existir en la Empresa.

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

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

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

Acreditada la realidad de los hechos denunciados en su caso, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas disciplinarias correspondientes. En caso de constatarse la falsedad de los hechos denunciados o la carencia manifiesta de fundamento de los mismos, la persona trabajadora denunciante podrá ser sancionado si se apreciara por parte de la Dirección de la empresa que ha existido mala fe en la interposición de la denuncia.

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

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.**

---

Será de aplicación lo dispuesto en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siguiéndose el procedimiento establecido en el artículo 5 de este Convenio. Agotado dicho trámite, antes de acudir a la jurisdicción social, la discrepancia se someterá a



la mediación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid prevista en este último precepto.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.**

---

Lo previsto en el presente convenio no podrá prevalecer respecto a lo que establezcan las disposiciones legales de obligado cumplimiento que se dicten durante el período de vigencia del mismo. Todo ello sin perjuicio de aplicar el principio de la norma más favorable del artículo 3º del Estatuto de los Trabajadores.

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA.**

---

Situaciones transitorias durante el período de vigencia del Convenio

1.- Dentro del período de vigencia, se creará una Comisión Paritaria de Formación, que tendrá como objetivo:

a) La creación con carácter temporal experimental de nuevas categorías profesionales relacionadas con la implantación de las nuevas tecnologías en el sector de la prótesis dental y su regulación.

A título orientativo las funcionalidades de las mismas podrán abarcar:

- Tareas técnicas de I+D+I de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

ASISTENCIA TECNICA.

- Tareas que suponen la supervisión, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior, de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.

- Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática.

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

- Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

b) El estudio del establecimiento de unas nuevas categorías profesionales, como resultante de la obtención por las personas trabajadoras de certificaciones profesionales para aquellas categorías que no tengan reconocida una titulación académica o profesional.

2.- La naturaleza especialmente técnica de esta comisión estará compuesta por dos personas designadas, una por la parte empresarial y otra por la parte social.

3.- Las nuevas categorías que pudieran resultar se establecerán con carácter experimental y temporal y una vez acreditada la eficiencia de las mismas se incorporarán de forma permanente al convenio, con el objetivo de su implantación y sustitución de aquellos niveles de los grupos profesionales que se consideren obsoletos.

4.- Periódicamente dicha Comisión informará a la Comisión Paritaria del Convenio de la situación de la función



encomendada.

5.- Adverada por la Comisión Paritaria la viabilidad de las nuevas categorías, se constituirá una Comisión Negociadora del Convenio, con objeto de llevar a cabo lo previsto en el punto 3, en los términos y condiciones que considere, durante el período de vigencia de este Convenio.

## **ANEXO I.- DEFINICIONES DE LOS GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES.**

---

Organización del trabajo.

El presente Anexo 1 sobre Clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, atendiendo a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas tareas o funciones y especialidades profesionales.

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

Aspectos básicos de la clasificación profesional.

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

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

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

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

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

La pertenencia a un grupo profesional dentro del mismo a un nivel capacitará a la persona trabajadora para el desempeño de todas las tareas y cometidos que les son propios, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del que forman parte, sin más limitaciones que las derivadas de la



exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional.

Los factores que determinan la clasificación profesional de una persona trabajadora en un grupo y nivel, responden a los criterios que a continuación se indican:

1. Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, con independencia de su forma de adquisición, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:
  - a) Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Comprenderá tanto las titulaciones del sistema educativo y universitario, las certificaciones del ámbito laboral (certificados de profesionalidad) así como las competencias profesionales debidamente acreditadas.
  - b) Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.
  - c) Experiencia práctica: Considera el período de tiempo requerido para que una persona, adquiera la habilidad práctica necesaria para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.
2. Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
3. Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
4. Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
5. Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
6. Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Grupos profesionales.

Se entiende por Grupo Profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, con o sin titulaciones y contenido general de la prestación laboral. Dentro del mismo pueden existir niveles.

Dentro de cada Grupo pueden existir uno o más niveles en función de que el contenido general de la prestación laboral del puesto de trabajo exija para su debida valoración la concurrencia de un número diferente de los criterios expuestos en el apartado anterior.

Grupo profesional Técnico.

Nivel 1.



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

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

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

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

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

Se encuadran en este nivel las personas trabajadoras de la antigua categoría de Técnico Responsable.

#### Nivel 2.

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

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

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

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

#### Nivel 3.

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

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



Grupo profesional de Administración.

Nivel 1.

Criterios generales: Aquellas personas trabajadoras que, con responsabilidad de la producción, organización, administración o compraventa, con poderes o no, realicen trabajos para los que precisen especiales conocimientos, preparación y experiencia y ejerzan funciones de dirección o de su titulación académica superior.

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

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

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

1. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.
2. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
3. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de administración, asesoría, fiscal, etcétera.
4. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.
5. Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico («Hardware») como a nivel logístico («Software»).

Se encuadran en este grupo las personas trabajadoras de la antigua categoría de Director Administrativo.

Nivel 2.

Criterios generales: Aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

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

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

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.



3. Supervisión de la documentación administrativa relativa a las personas trabajadoras de la empresa.
4. Supervisión, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior, de la ejecución práctica de las tareas de oficina de mayor complejidad.
5. Gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
6. Atención de comunicaciones de clientes y proveedores y de gestión administrativa.
7. Regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

#### Nivel 3.

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

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

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
4. Tareas de mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas, telefonista y/o recepcionista.

Grupo profesional de oficios varios.

#### Nivel 1.

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

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

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



## ANEXO II.- TABLAS SALARIALES 2023-2025.

TABLA SALARIAL 2023

	MENSUAL			AÑO	CUATRIENIOS MES 2%
	SALARIO BASE (SB)	PLUS CONVENIO (PC)	TOTAL	SALARIO (SB + PC)	
G. Profesional Técnico					
Nivel 1	1.222,14 €	55,00 €	1.277,14 €	18.939,99 €	24,44 €
Nivel 2	1.104,09 €	49,68 €	1.153,77 €	17.110,45 €	22,08 €
Nivel 3	966,05 €	69,36 €	1.035,41 €	15.355,20 €	19,32 €
G. Profesional Administración					
Nivel 1	1.200,49 €	54,02 €	1.254,51 €	18.604,40 €	24,01 €
Nivel 2	1.115,01 €	50,18 €	1.165,19 €	17.279,75 €	22,30 €
Nivel 3	966,05 €	69,36 €	1.035,41 €	15.355,20 €	19,32 €
G. Profesional Oficinas varios					
Nivel 1	947,61 €	72,39 €	1.020,00 €	15.126,60 €	18,95 €

TABLA SALARIAL 2024

	MENSUAL			AÑO	CUATRIENIOS MES 2%
	SALARIO BASE (SB)	PLUS CONVENIO (PC)	TOTAL	SALARIO (SB + PC)	
G. Profesional Técnico					
Nivel 1	1.240,48 €	55,82 €	1.296,30 €	19.224,09 €	24,81 €
Nivel 2	1.120,65 €	50,43 €	1.171,08 €	17.367,11 €	22,41 €
Nivel 3	980,54 €	70,40 €	1.050,95 €	15.585,53 €	19,61 €
G. Profesional Administración					
Nivel 1	1.218,50 €	54,83 €	1.273,33 €	18.883,46 €	24,37 €
Nivel 2	1.131,74 €	50,93 €	1.182,67 €	17.538,94 €	22,63 €
Nivel 3	980,54 €	70,40 €	1.050,95 €	15.585,53 €	19,61 €
G. Profesional Oficinas varios					
Nivel 1	961,82 €	73,48 €	1.035,30 €	15.353,50 €	19,24 €

TABLA SALARIAL 2025

	MENSUAL			AÑO	CUATRIENIOS MES 2%
	SALARIO BASE (SB)	PLUS CONVENIO (PC)	TOTAL	SALARIO (SB + PC)	
G. Profesional Técnico					
Nivel 1	1.259,08 €	56,66 €	1.315,74 €	19.512,45 €	25,18 €
Nivel 2	1.137,46 €	51,19 €	1.188,65 €	17.627,61 €	22,75 €
Nivel 3	995,25 €	71,46 €	1.066,71 €	15.819,31 €	19,91 €
G. Profesional Administración					
Nivel 1	1.236,77 €	55,65 €	1.292,43 €	19.166,72 €	24,74 €
Nivel 2	1.148,71 €	51,69 €	1.200,41 €	17.802,03 €	22,97 €
Nivel 3	995,25 €	71,46 €	1.066,71 €	15.819,31 €	19,91 €
G. Profesional Oficinas varios					
Nivel 1	976,25 €	74,58 €	1.050,83 €	15.583,80 €	19,53 €



De conformidad con lo señalado en el art. 26 del Estatuto de los trabajadores, operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean superiores que los fijados en el convenio colectivo. En particular la compensación y absorción podrá llevarse a cabo con el plus convenio. Y no será compensable y absorbible la condición más beneficiosa «complemento Ad Personam» de antigüedad.

#### AÑO 2023

DIETAS	CUANTÍA
Dietas íntegras diaria	67,30 €
Dieta de comida	15,39 €
Dieta de cena	15,39 €
Desayuno	3,05 €
Alojamiento	35,98 €
Kilometraje	0,29 €

#### AÑO 2024

DIETAS	CUANTÍA
Dietas íntegras diaria	69,32 €
Dieta de comida	15,85 €
Dieta de cena	15,85 €
Desayuno	3,14 €
Alojamiento	37,06 €
Kilometraje	0,30 €

#### AÑO 2025

DIETAS	CUANTÍA
Dietas íntegras diaria	71,40 €
Dieta de comida	16,33 €
Dieta de cena	16,33 €
Desayuno	3,23 €
Alojamiento	38,18 €
Kilometraje	0,31 €

Cuando por todos los conceptos salariales a los que se refiere el artículo 23.2 de este Convenio, cualquier persona trabajadora perciba una retribución total en su conjunto y cómputo anual inferior al salario mínimo interprofesional vigente para cada uno de los años de vigencia del Convenio, la empresa vendrá obligada a abonarle la diferencia existente entre el salario a percibir y dicho salario mínimo, por el concepto de diferencias al SMI.

MODIFICACIÓN (BOCM Núm. 195 - SÁBADO 16 DE AGOSTO DE 2025)



RESOLUCIÓN de 24 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo de modificación del convenio colectivo del sector de protésicos dentales de Madrid. (Código 28003305011982).

Examinado el acuerdo de modificación del convenio colectivo del sector de protésicos dentales de Madrid, por el que se modifica dicho convenio para incluir las medidas de igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

**RESUELVE**

1. Inscribir dicho acuerdo de modificación, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 24 de julio de 2025.-La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.





## **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL ÁMBITO LABORAL DEL SECTOR DE PROTÉSICOS DENTALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

### **1. COMPROMISO DEL SECTOR DE PROTÉSICOS DENTALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID EN LA ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL TRABAJO**

Con el presente protocolo del sector de protésicos dentales de la comunidad de Madrid manifiesta que rechaza todo tipo de comportamiento y conducta que sea constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. con el fin de asegurar que todas las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+ disfruten de un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia donde prime el principio de igualdad y de no discriminación.

El protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, responde a la necesidad de incidir en la prevención, sensibilización y en su caso, eliminar toda forma de violencia y discriminación hacia las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral, así como dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y en la Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de (CCAA).

Asimismo, el sector de protésicos dentales de la comunidad de Madrid asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el sector de protésicos dentales de la comunidad de Madrid. La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia, la empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma.

### **2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El protocolo se aplica a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de la empresa pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientela y proveedores/as, personas en proceso de formación, a las personas becarias o con vinculación en prácticas con la misma. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empresa, para que sea ésta la que tome la medida que crea oportuna. El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.





### 3. DEFINICIONES

La Ley 4/2023 de 28 febrero para la igualdad real y efectiva de las personas Trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTB en su artículo 3 define los siguientes conceptos:

**a) Discriminación directa:** Situación que se produce cuando una persona ha sido tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar en el que todos o alguno de sus componentes sean personas LGTBI

**b) Discriminación indirecta:** Situación que se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueden ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar en el que todos o alguno de sus componentes sea una persona LGTBI.

**c) Discriminación múltiple:** Situación que se origina cuando además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar en el que todos o alguno de sus componentes sea una persona LGTBI, se produce discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica.

**d) Discriminación por asociación:** situación en la que una persona o grupo es tratado de manera desfavorable debido a su relación con otra persona o grupo que es objeto de discriminación

**e) Discriminación por error:** situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

**f) Acoso discriminatorio:** conducta no deseada que se dirige a una persona o grupo debido a características protegidas por la ley, como raza, género, edad, discapacidad u orientación sexual, con el objetivo de crear un ambiente intimidatorio u ofensivo

**g) Represalia discriminatoria:** trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida.

**h) Victimización secundaria:** se considera victimización secundaria al perjuicio causado a las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, transgéneros e intersexuales que, siendo víctimas de discriminación, acoso o represalia, sufren las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de los responsables administrativos, instituciones de salud, policía o cualquier otro agente implicado.

**i) Acoso laboral:** El acoso laboral hace referencia tanto a la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. La persona o grupo afectado recibe una violencia psicológica a través de actos negativos y hostiles dentro o fuera del trabajo por parte de grupos sociales externos, de sus compañeros (*acoso horizontal*, entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente). Esta violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y al mismo en ocasiones se añaden *accidentes fortuitos* y hasta agresiones físicas, en los casos más graves.

**j) Bifobia:** se refiere al rechazo, la aversión, la discriminación y el prejuicio hacia la bisexualidad y las personas bisexuales. Se manifiesta como actitudes negativas, discursos de odio, y en casos más extremos, violencia física o verbal hacia individuos que se identifican o son percibidos como bisexuales

**k) Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas generando una forma específica de discriminación.

**l) Expresión de género:** se refiere a cómo una persona manifiesta externamente su género a través de comportamientos, vestimenta, lenguaje corporal, nombre, pronombres, y otras formas de comunicación

**m) Familia LGTBI:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma esta-





ble bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

**n) Homofobia:** hace referencia a la aversión hacia la homosexualidad o contra personas homosexuales. La homofobia abarca toda aquella actitud degradante, discriminatoria, ofensiva o desfavorable hacia alguien por motivo de la orientación homosexual.

**o) Intersexualidad:** La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

**p) Identidad de género:** Percepción que cada persona tiene de su propio género, que puede coincidir o no con su sexo biológico.

**q) LGTBIfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

**r) Medidas de acción positiva:** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

**s) Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

**t) Transfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

#### ¶. **NORMATIVA DE APLICACIÓN.**

Son diversas las normativas legales que sostienen, fundamentan y garantizan los derechos de las personas trabajadora pertenecientes al colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral.

**Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.**

#### **Artículo 14. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral.**

Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta

#### **Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.**

Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

**Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.**

**La letra c) del apartado 2 del artículo 4 queda redactada en los siguientes términos:**

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión





de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

#### 5. MEDIDAS PREVENTIVAS.

Las medidas propuestas en este punto se incorporarán en el articulado correspondiente del convenio Colectivo, con la finalidad de establecer un mecanismo que determine como actuar de manera efectiva e integral ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual se implantarán las siguientes medidas:

1. Sobre la igualdad de trato y no discriminación: La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI+ y a la diversidad familiar, evitando toda conducta, en el ámbito laboral que atente al respeto y a la dignidad personal
2. Sobre el acceso al empleo: La empresa garantiza el trato igualitario a las personas LGTBI+ y a la diversidad familiar en los procesos de acceso, selección, provisión y promoción al empleo.
3. Sobre la clasificación y promoción profesional: Las personas trabajadoras de la empresa tendrán igualdad de oportunidades para presentar a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo sin que puedan presentarse causas de discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar
4. Sobre formación, sensibilización y lenguaje: el acceso a los planes de formación debe ser un acceso libre de discriminación por motivos de orientación sexual, expresión de género, identidad de género, características sexuales y diversidad familiar.
5. Sobre entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: Promover mecanismos de participación efectiva de las personas LGTBI+ en aquellos y toma de decisiones que les incumban.
6. Sobre el Régimen disciplinario: A los efectos del presente protocolo, se hace remisión a lo establecido en el punto 10, relativo a la tipificación de las conductas constitutivas de acoso y violencia, en el cual se detallan los comportamientos que serán considerados como tales, así como la regulación de las medidas de actuación para la atención de situaciones de acoso y violencia contra las personas LGBT
7. Sobre permisos y beneficios sociales: Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa y tengan formalizado un contrato de carácter indefinido, tendrán derecho a solicitar una excedencia voluntaria con reserva de su puesto de trabajo por un período máximo de dos años, cuando se encuentren inmersos en un proceso de afirmación de género que implique tratamientos hormonales y/o intervenciones quirúrgicas. Dicha excedencia deberá ser debidamente justificada mediante la documentación acreditativa correspondiente emitida por profesionales o centros médicos especializados.

#### 6. COMISIÓN DE ATENCIÓN AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR

**Plazo de constitución:** Se establece un plazo para constituir la comisión de dos meses tras la publicación del acuerdo de incorporación del protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas lgtbi+ en el ámbito laboral del sector de protésicos dentales de la Comunidad de Madrid en el BOCAM. Dentro del indicado plazo, las empresas deberán habilitar un canal de denuncias a este fin y dar publicidad del mismo a las personas trabajadoras. Dicho canal deberá garantizar el deber de sigilo y confidencialidad.

**Composición:** La comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, estará formada por un máximo de cuatro personas de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa. En caso de no existir representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), se constituirá una comisión "ad hoc".

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:





**Formación:** Para formar parte de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, será indispensable contar con formación en materia de igualdad, concretamente en cuanto a tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, dicha formación deberá ser de al menos diez horas formativas.

**Incompatibilidad:** No podrán ser parte de la comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión de atención o por la propia persona afectada.

**Plazo de actuación:** La comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Funciones de la comisión de atención:

- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, la empresa debe disponer de los medios adecuados y facilitar a la comisión el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. La Comisión informará a la persona afectada y a la persona denunciada sobre sus derechos, el contenido del protocolo y el procedimiento que hay que seguir una vez presentada la comunicación/denuncia. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.

Recomendar y gestionar en el departamento de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.

Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.

Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

## 7. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DE PROCEDIMIENTO

**Confidencialidad:** las personas intervinientes en el procedimiento deberán guardar estricta confidencialidad y observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a toda la información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. Ningún tipo de documento presentado a la comisión podrá divulgarse fuera del estricto ámbito de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

**Diligencia y agilidad:** la investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se establecen para cada fase del proceso y que constarán en el protocolo.

**Contradicción:** el procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

**Restitución de las víctimas:** si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

**Prohibición de represalias:** se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso formar parte de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.



### 8. INTERVINIENTES

1. La víctima, que sufre o ha sufrido una situación de acoso, y/o denunciante.
2. La persona denunciada que presuntamente ha cometido el acoso.
3. Testigos, personas que han presenciado los hechos.
4. La comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad género y/o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.
5. Se podrá acordar la participación de asesoría externa.

### 9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se pone a disposición de la persona trabajadora afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, dos tipos de procedimientos que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

#### 1. Procedimiento preliminar

Esta fase es potestativa y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la persona afectada. El objetivo de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes, siempre y cuando la persona denunciante así lo estime oportuno.

La persona denunciante puede presentar la queja o denuncia de forma verbal o escrita ante la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Recibida la queja o denuncia, la comisión de atención entrevistará primeramente a la persona afectada, y posteriormente a la persona denunciada. En estas entrevistas se informará a la víctima de sus derechos, opciones y acciones que pueden emprender la empresa, y se informará a la persona denunciada de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

Este procedimiento preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia a la comisión de atención. En ese plazo, la comisión de atención dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta que incluirá:

- **El acuerdo entre las partes:** fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen, o,
- **Sin acuerdo:** el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.

Así mismo, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas lgtbi+ en el ámbito laboral del sector de protésicos dentales de la Comunidad de Madrid, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

#### 2. Procedimiento expediente informativo.

Este procedimiento se iniciará cuando la persona afectada y/o interviniente formule la denuncia a través de un escrito dirigido a la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad género y/o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar. La presentación de la denuncia supone la aceptación por parte de la persona afectada de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.





Recibida la denuncia, la comisión de atención dispondrá de 2 días hábiles para iniciar las investigaciones tendrá en cuenta las siguientes pautas:

- Valorar la adopción de medidas cautelares, por ejemplo, separar a las partes implicadas durante el desarrollo de la investigación o aquella que se estime oportuna.

### Fase de investigación

Obtener toda la información necesaria para esclarecer los hechos denunciados.

Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, incluir en esta fase el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación.

Se informará a las partes implicadas sobre el carácter confidencial y reservado de la investigación.

Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación.

### Fase de resolución

Redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas y se instará a la empresa a que adopte algunas de las siguientes medidas:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción, sanción y graduación. Si no hubiera traslado forzoso o despido de la persona acosadora, se deberán establecer medidas para que la persona acosadora y la persona afectada no convivan en el mismo espacio laboral. La víctima tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar voluntariamente un traslado, este traslado no puede suponer un detrimento a sus condiciones laborales.
- Cierre del expediente, si se considera, que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Si de la investigación practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, la empresa podrá, además, adoptar otras medidas complementarias, tales como:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

Se informará a la RLPT, garantizando los principios de protección de datos y confidencialidad, de la aplicación de medidas correctoras, de protección y de los expedientes sancionadores.

El expediente informativo deberá resolverse en un plazo máximo de 15 días laborales incluyendo la redacción de la resolución del expediente

## 10. TIPIFICACIÓN

Con objeto de dotar complementariamente a la regulación de las Medidas de Actuación para la Atención del acoso y la Violencia contra las personas LGBTI+ en el ámbito laboral, las partes comparecientes consideran imprescindible contemplar en el régimen disciplinario aquellas conductas susceptibles de sanción, como consecuencia de llevar a cabo actuaciones que afecten a la materia de protección de personas LGBTI+ en el ámbito laboral.

En este sentido, se incorporan a las conductas infractoras y su sanción contempladas en el capítulo 7º del vigente convenio colectivo las siguientes:

- Se incorpora al artículo 42, relativo a **faltas leves** un punto 11 cuyo texto es el siguiente:
  - Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas, por razón de su orientación sexual, expresión de género o características sexuales y diversidad familiar. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.



- Se añade al artículo 43, relativo a las **faltas graves** un punto 9
  - La reiteración en la conducta expuesta en el artículo 42.
- Se añade al artículo 44, relativo a las **faltas muy graves**, un punto 8 cuyo texto es el siguiente:
  - Cuando de forma intencional o habiendo sido advertido, con ocasión de haber incurrido en conductas como las expuestas en los artículos 42 y 43, se utilicen expresiones ofensivas y/o discriminatorias contra las personas, por razón de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Se incorpora al artículo 45, relativo a **sanciones** un punto 3 cuyo texto es el siguiente:
  - En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor/ agresora o acosador/acosadora.

## 11. SEGUIMIENTO DEL CASO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión de atención deberá a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del protocolo, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

## 12. VIGENCIA

Protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral tendrá una **duración de 4 años** desde el momento de su firma y tras la negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.





**13. MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO DE RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL EN LA EMPRESA, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR DEL SECTOR DE PROTESICOS DENTALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

**I. Persona que informa de los hechos**

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

\_\_\_\_\_

**II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso**

**Nombre:**

**Apellidos:**

**DNI:**

**Puesto:**

**Tipo contrato/Vinculación laboral:**

**Teléfono:**

**Email:**

**Domicilio a efectos de notificaciones:**

**III. Datos de la persona agresora**

**Nombre y apellidos:**

**Grupo/categoría profesional o puesto:**

**Centro de trabajo:**

**Nombre de la empresa:**

**IV. Descripción de los hechos**

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.



## V. Testigos y/o pruebas

**En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:**

**Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)**

## VI. Solicitud

**La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.**

**Localidad**

**Firma**

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en la empresa.



## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DE PROTÉSICOS DENTALES DE MADRID</b>					
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOCM Núm. 199 - SÁBADO 20 DE AGOSTO DE 2016)</b>					
Artículo 27. Jornada laboral y horario ... anual de	1820	horas de trabajo efectivo, ...			
Artículo 23. Complementos salariales de vencimiento superior al mes					
pagas extraordinarias	2	de treinta días cada una			
se abonará	1	paga anual de beneficios ... de veinticinco días			



<b>REVISIÓN SALARIAL (BOCM Núm. 193 - SÁBADO 14 DE AGOSTO DE 2021)</b>					
NIVELES	SALARIO BASE MENSUAL 2020	SALARIO BASE ANUAL 2020	IMPORTES ANTIGÜEDAD CUATRIENIOS AL 2%		
Grupo Profesional Técnico					
Nivel 1	1.198,18	17.606,96	23,96		
Nivel 2	1.082,44	16.056,19	21,65		
Nivel 3	947,11	14.048,80	18,94		
Grupo Profesional de Administración					
Nivel 1	1.176,95	17.458,09	23,54		
Nivel 2	1.093,15	16.215,06	21,86		
Nivel 3	947,11	14.048,80	18,94		
Grupo Profesional de Oficios Varios					
Nivel 1	929,03	13.781,28	14,53		
NIVELES	SALARIO BASE MENSUAL 2.020	SALARIO BASE ANUAL 2.020	CUATRIENIOS AL 2%		
Grupo Profesional de Administración					
Nivel 4	726,44	10.775,53	14,53		
Grupo Profesional de Oficios Varios					
Nivel 2	791,55	11.741,33	15,83		
Nivel 3	781,45	11.591,51	15,63		



Nivel 4	785,78	11.655,74	15,72		
DIETAS	CUANTÍA				
Dieta íntegra diaria:	62,83				
Dieta de comida:	14,37				
Dieta de cena:	14,37				
Desayuno:	2,84				
Alojamiento:	33,59				
Kilometraje:	0,27				
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOCM Núm. 56 - MARTES 7 DE MARZO DE 2023)</b>					
código número	28003305011982				
TABLA SALARIAL 2022					
NIVELES	SALARIO BASE MENSUAL (SB)	PLUS CONVENIO MENSUAL (PC)	TOTAL MENSUAL	AÑO. SALARIO (SB + PC)	CUATRIENIOS MES 2%
Grupo Profesional Técnico					
Nivel 1	1.198,18	53,92	1.252,10	18.568,61	23,96
Nivel 2	1.082,44	48,71	1.131,15	16.774,95	21,65



Nivel 3	947,11	68,00	1.015,11	15.054,12	18,94
Grupo Profesional de Administración					
Nivel 1	1.176,95	52,96	1.229,91	18.239,61	23,54
Nivel 2	1.093,15	49,19	1.142,34	16.940,93	21,86
Nivel 3	947,11	68,00	1.015,11	15.054,12	18,94
Grupo Profesional de Oficios Varios					
Nivel 1	929,03	70,97	1.000,00	14.830,00	18,58
DIETAS	CUANTÍA				
Dieta íntegra diaria	64,71				
Dieta de comida	14,80				
Dieta de cena	14,80				
Desayuno	2,93				
Alojamiento	34,60				
Kilometraje	0,28				
\\\\\\					
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOCM Núm. 250 - SÁBADO 19 DE OCTUBRE DE 2024)</b>					
código	28003305011982				



Artículo 25.- Complemento personal de antigüedad. Y complemento ad personam de antigüedad					
complemento personal de antigüedad	2%	del salario base vigente por cada cuatrienio			
siendo el primer año el 2020					
Artículo 26.- Complementos salariales de vencimiento superior al mes					
pagas extraordinarias	2	de treinta días cada una			
paga anual de beneficios	1	de veinticinco días			
Artículo 28. - Jornada laboral y horario					
jornada anual	1816	horas de trabajo efectivo			
Artículo 29.- Horas extraordinarias					



incremento de	25%	sobre el valor de la hora ordinaria y deberán figurar en nómina			
ANEXO II.- TABLAS SALARIALES 2023-2025					
TABLA SALARIAL 2023					
	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	AÑO	CUATRIENIOS
	SALARIO BASE (SB)	PLUS CONVENIO (PC)	TOTAL	SALARIO (SB + PC)	MES 2%
G. Profesional Técnico					
Nivel 1	1.222,14	55,00	1.277,14	18.939,99	24,44
Nivel 2	1.104,09	49,68	1.153,77	17.110,45	22,08
Nivel 3	966,05	69,36	1.035,41	15.355,20	19,32
G. Profesional Administración					
Nivel 1	1.200,49	54,02	1.254,51	18.604,40	24,01
Nivel 2	1.115,01	50,18	1.165,19	17.279,75	22,30
Nivel 3	966,05	69,36	1.035,41	15.355,20	19,32
G. Profesional Oficios varios					
Nivel 1	947,61	72,39	1.020,00	15.126,60	18,95



TABLA SALARIAL 2024					
	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	AÑO	CUATRIENIOS
	SALARIO BASE (SB)	PLUS CONVENIO (PC)	TOTAL	SALARIO (SB + PC)	MES 2%
G. Profesional Técnico					
Nivel 1	1.240,48	55,82	1.296,30	19.224,09	24,81
Nivel 2	1.120,65	50,43	1.171,08	17.367,11	22,41
Nivel 3	980,54	70,40	1.050,95	15.585,53	19,61
G. Profesional Administración					
Nivel 1	1.218,50	54,83	1.273,33	18.883,46	24,37
Nivel 2	1.131,74	50,93	1.182,67	17.538,94	22,63
Nivel 3	980,54	70,40	1.050,95	15.585,53	19,61
G. Profesional Oficios varios					
Nivel 1	961,82	73,48	1.035,30	15.353,50	19,24
TABLA SALARIAL 2025					
	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	AÑO	CUATRIENIOS
	SALARIO BASE (SB)	PLUS CONVENIO (PC)	TOTAL	SALARIO (SB + PC)	MES 2%
G. Profesional Técnico					
Nivel 1	1.259,08	56,66	1.315,74	19.512,45	25,18
Nivel 2	1.137,46	51,19	1.188,65	17.627,61	22,75
Nivel 3	995,25	71,46	1.066,71	15.819,31	19,91
G. Profesional Administración					



Nivel 1	1.236,77	55,65	1.292,43	19.166,72	24,74
Nivel 2	1.148,71	51,69	1.200,41	17.802,03	22,97
Nivel 3	995,25	71,46	1.066,71	15.819,31	19,91
G. Profesional Oficios varios					
Nivel 1	976,25	74,58	1.050,83	15.583,80	19,53
AÑO 2023					
DIETAS	CUANTÍA				
Dietas íntegras diaria	67,30				
Dieta de comida	15,39				
Dieta de cena	15,39				
Desayuno	3,05				
Alojamiento	35,98				
Kilometraje	0,29				
AÑO 2024					
DIETAS	CUANTÍA				
Dietas íntegras diaria	69,32				
Dieta de comida	15,85				
Dieta de cena	15,85				
Desayuno	3,14				
Alojamiento	37,06				
Kilometraje	0,30				
AÑO 2025					
DIETAS	CUANTÍA				



Dietas íntegras diaria	71,40				
Dieta de comida	16,33				
Dieta de cena	16,33				
Desayuno	3,23				
Alojamiento	38,18				
Kilometraje	0,31				