

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

2621 *Resolución de 3 de marzo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para el sector de ortopedias y ayudas técnicas.*

Visto el texto del I Convenio colectivo estatal para el sector de ortopedias y ayudas técnicas (código de convenio núm. 99100175012016), que fue suscrito, con fecha 30 de noviembre de 2015, de una parte por la asociación empresarial Federación Española de Ortesistas Protesistas (FEDOP), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales SMC-UGT y CC.OO.-Servicios, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre («BOE» del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de marzo de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA EL SECTOR DE ORTOPEDIAS Y AYUDAS TÉCNICAS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio colectivo se ha pactado de una parte por la asociación empresarial Federación Española de Ortesistas Protesistas (FEDOP) y de otra parte por los sindicatos CCOO-Federación de Servicios y UGT-Federación de Servicios a la Movilidad y el Consumo (SMC-UGT). Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para la negociación.

Este Convenio colectivo goza de naturaleza normativa y eficacia general en los términos del Título III del Estatuto de los Trabajadores dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal del mismo.

Este Convenio será de aplicación a todas las personas vinculadas por relación laboral común que trabajan en las empresas que desarrolle alguna de las siguientes actividades económicas de comercio minorista: Ortopedia, Ortopedia Técnica y Ayudas Técnicas. A este efecto se entienden por Ayudas Técnicas aquellos instrumentos dispositivos o herramientas que permiten, a las personas que presentan una discapacidad temporal o

permanente, realizar actividades que sin dicha ayuda no podrían ser realizadas o requerirían de un mayor esfuerzo para su realización.

El Convenio colectivo no será de aplicación a las empresas que tengan como actividad principal la Importación, Exportación y Comercio al por mayor de productos de ortopedia o aquellas otras cuya actividad principal sea la fabricación de los productos ortoprotésicos, a excepción de la fabricación de medida.

Quedan expresamente excluidos del ámbito del Convenio los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio extenderá su ámbito de aplicación a todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Estructura de la negociación colectiva. Concurrencia de convenios.*

El presente Convenio colectivo ha sido negociado al amparo del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y articula la negociación colectiva en el sector de Ortopedias y Ayudas Técnicas a través de la estructura negociadora siguiente:

a) Convenio colectivo estatal: El Convenio Colectivo estatal de Ortopedias y Ayudas Técnicas que es de aplicación directa a las empresas que se encuentran dentro de su ámbito funcional, con excepción de las que en la actualidad estén afectadas por su propio convenio de empresa u otro convenio colectivo que incluya de forma específica al sector en la actualidad.

b) Convenios colectivos propios del sector de ámbito regional, foral o de Comunidad Autónoma, preexistentes a la firma de este convenio.

c) Convenios colectivos de empresa, grupos de empresa o empresas vinculadas a los que se refiere el artículo 87 apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes del convenio expresan su voluntad de que el convenio colectivo nacional constituya referencia exclusiva y eficaz para regular las condiciones laborales básicas del sector. Por ello, se comprometen a no promover nuevos convenios colectivos sectoriales que afecten al sector, de ámbito territorial inferior al presente Convenio.

2. Sin perjuicio de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa establecida en el vigente artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, Se consideran materias propias y exclusivas del ámbito estatal para el sector y, en consecuencia, reservadas a esta unidad de negociación, las siguientes:

- Contratación: modalidades contractuales.
- Períodos de prueba.
- Clasificación profesional.
- Estructura salarial.
- Salarios bases sectoriales y su incremento.
- Jornada máxima y su regulación básica.
- Formación profesional.
- Régimen disciplinario.
- Régimen de representación colectiva.

3. Las reglas de concurrencia entre este convenio estatal y los convenios regionales, forales o de Comunidad Autónoma y los convenios de empresa, grupos de empresa o empresas vinculadas se resolverán de acuerdo a las reglas de concurrencia establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El Convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma y extenderá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2017, con independencia de su fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Los salarios fijados en el presente convenio tendrán efectos retroactivos al 1 de enero de 2015 en aquellos ámbitos territoriales que se determinan en el primer párrafo del artículo siguiente.

En aquellas provincias y/o Comunidades Autónomas en las que a nivel de empresa se hubiese venido aplicando el convenio colectivo interprovincial del comercio minorista de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías («Boletín Oficial del Estado» de 20 de febrero de 2008) las condiciones establecidas por el mismo serán las aplicables entre su fecha de fin de vigencia inicial, 1 de enero de 2012 y la fecha de firma de este Convenio. De la misma forma, en las empresas de la Comunidad Foral de Navarra que hubiesen venido aplicando el convenio colectivo de comercio de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías de Navarra («Boletín Oficial de Navarra» de 4 de octubre de 2012) las condiciones establecidas por el mismo serán aplicables entre su fecha de fin de vigencia inicial, 1 de enero de 2013 y la fecha de firma de este Convenio.

Artículo 5. *Entrada en vigor y concurrencia con convenios de actual aplicación.*

El Convenio colectivo entrará en vigor a la fecha de su firma en todas las provincias y/o Comunidades Autónomas que a nivel de empresa se viniese aplicando el anterior convenio colectivo interprovincial del comercio minorista de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías así como en aquellos territorios donde no estuviese en vigencia inicial a fecha 1 de enero de 2015 el convenio que se hubiese estado aplicando hasta la fecha.

En el resto de casos de convenios provinciales y/o autonómicos aplicables hasta la fecha, acordados con anterioridad a la fecha de firma de este Convenio, el convenio entrará en vigor a la finalización de su vigencia inicial, salvo acuerdo entre las partes para anticipar su aplicación. Tal circunstancia concurre en los siguientes ámbitos: Albacete, Almería, Ávila, Cáceres, Cuenca, Girona, Lleida, Palencia, Salamanca, Segovia y Valladolid.

Artículo 6. *Denuncia y negociación del II Convenio sectorial estatal.*

Estarán legitimadas para formular la denuncia del presente Convenio colectivo las mismas representaciones que lo estén para negociar, de acuerdo con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores y deberán comunicarlo a las otras representaciones por correo certificado, con acuse de recibo, y con al menos dos meses de anticipación a la fecha de término de vigencia del convenio. De la denuncia realizada, se dará comunicación en los términos legales vigentes a la autoridad laboral.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia se procederá a constituir la Comisión Negociadora del II Convenio Estatal. Ambas partes deberán formular en esa primera reunión sus propuestas de negociación y fijarán el calendario de desarrollo de la misma.

Si la negociación entre las partes superase el plazo máximo de dos años a contar desde la fecha máxima en que debe constituirse la Comisión Negociadora, las partes, salvo que hayan acordado prorrogar su contenido, someterán sus discrepancias a los procedimientos establecidos en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) o norma que lo sustituya de tal forma que mientras dure la misma, permanecerá vigente el texto de este convenio. En caso de no alcanzarse un acuerdo en mediación o por sometimiento voluntario a arbitraje, el presente Convenio perderá su vigencia en los términos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 7. *Comisión Mixta.*

7.1 Composición de la Comisión Mixta. Se constituirá una Comisión Mixta con representación paritaria, compuesta por ocho miembros designados cuatro por las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo: dos por CCOO-Servicios, dos por SMC-UGT y cuatro por la Federación Española de Artesistas Protesistas (FEDOP). Cada miembro contará con un suplente y cada organización sindical y asociación empresarial dispondrá de un asesor.

7.2 Domicilio. El domicilio de la Comisión Mixta queda fijado en la sede de FEDOP en Madrid, calle Capitán Haya, 56, 6.º H (28020).

A efectos de trámite de consultas las mismas podrán ser dirigidas a cualquiera de las siguientes direcciones de correo electrónico de las organizaciones firmantes del mismo:

Federación Española de Artesistas Protesistas (FEDOP), calle Capitán Haya, 56, 6.º H 28020 Madrid. fedop@fedop.org

SMC-UGT avenida de América, número 25, 4ª planta, 28010 Madrid comercio@smcugt.org

CCOO-Federación de Servicios. Calle Ramírez de Arellano, 19, 5ª planta, 28043 Madrid. servicios@servicios.ccoo.es

7.3 Normas de funcionamiento. La Comisión Mixta se reunirá, con carácter ordinario, al menos una vez al año, siendo la primera reunión dentro de los tres meses siguientes a la publicación del Convenio colectivo.

La Comisión Mixta se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado y debiendo resolver, en cualquier caso, en el plazo máximo de un mes desde la presentación de la solicitud, salvo aquellas cuestiones para las que se fijan otros plazos en el apartado siguiente.

Las reuniones se convocarán por escrito, por el Secretario y Presidente, al menos con diez días hábiles de antelación, y la citación deberá incluir necesariamente el orden del día.

Cualquiera de las partes podrá requerir la convocatoria de la Comisión Mixta para la celebración de reuniones extraordinarias o urgentes. Las extraordinarias se celebrarán dentro de los diez días hábiles siguientes al requerimiento y las de carácter urgente, dentro de los dos días hábiles siguientes. Las reuniones ordinarias se celebrarán cada trimestre natural, preferentemente en la última quincena del mismo.

Adopción de acuerdos y naturaleza.

Para poder adoptar acuerdos válidos por mayoría simple, deberán participar en las reuniones de la Comisión, directamente o por representación, más de la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas.

El voto de los miembros de la Comisión Mixta será, tanto en el banco empresarial como en el banco social, proporcional a su representatividad.

Las decisiones adoptadas por la Comisión Mixta tendrán consideración de vinculantes.

Las normas de funcionamiento interno relativas a Presidencia, Secretaría, convocatorias y otras cuestiones se adoptarán por la propia Comisión.

7.4 Funciones de la Comisión.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.

2. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio colectivo. El sometimiento y resolución de una materia por la Comisión Mixta eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitere la misma.

3. Realizará tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.

4. En el caso de negociación a nivel de empresa de la inaplicación del convenio colectivo del artículo 82 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo dispuesto en el artículo que se desarrolla en el presente Convenio colectivo.

5. En materia de implantación de medidas o planes de igualdad en las empresas, podrá intervenir para promocionar su aplicación o en caso de falta de acuerdo entre empresa y representación de los trabajadores, y a solicitud de cualquiera de las partes, para resolver las discrepancias.

Artículo 7 bis. Expedientes de modificación sustancial de condiciones de carácter colectivo e inaplicaciones de convenio.

En los períodos de consulta a los que hacen referencia los artículos 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de centros de trabajo donde no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos en el sector de Ortopedias y Ayudas Técnicas y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

Artículo 8. Resolución extrajudicial de conflictos.

Igualmente las partes firmantes del presente Convenio declaran su adhesión voluntaria, en caso de conflicto, a lo establecido en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

Las discrepancias que puedan surgir en el desarrollo de las funciones de la Comisión Paritaria de acuerdo a lo dispuesto en este Convenio podrán ser resueltas en trámite de mediación y/o arbitraje por los sistemas de solución extrajudicial de conflictos existentes.

En cada caso se someterá la cuestión al sistema que por el ámbito territorial del conflicto sea competente y de acuerdo con la normativa de cada uno de ellos.

Artículo 9. Indivisibilidad del convenio y vinculación a la totalidad

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad total del presente Convenio, las partes se comprometen en el plazo de treinta días a constituir la Comisión Negociadora encargada de elaborar un nuevo convenio ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial que afectara a alguno de los artículos del convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse si así lo requiere alguna de las partes.

Artículo 9 bis. Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones contenidas en el presente Convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en las distintas empresas, que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

No obstante, el presente Convenio sustituye en su totalidad el convenio anterior que fuese aplicable a cada trabajador/a, de tal manera que en materia de derechos mejores resultantes del convenio de anterior aplicación regirá lo pactado específicamente para cada materia en el presente texto convencional.

Específicamente en materia salarial, los conceptos salariales y de carácter extrasalarial aplicados a los/as trabajadores/as que deriven del convenio colectivo que se viniera aplicando hasta la fecha se consolidarán en los términos previstos en la disposición transitoria primera de este Convenio.

Aquellos conceptos retributivos actualmente existentes implantados a nivel de empresa sobre los mínimos del convenio colectivo que se viniera aplicando con independencia de que su naturaleza sea de retribución variable o fija y estén sometidos a incremento salarial o no, se mantendrán en su actual régimen (Mejora Voluntaria, Plus desempeño, Incentivos, etc.), siendo compensables únicamente para alcanzar el salario de Grupo de convenio y/o el Plus de Técnico Garante, en los términos previstos en la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

La organización del trabajo y las políticas de normas de calidad en cada una de las empresas es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y a perfeccionar por la práctica, debiendo ser consultados los representantes de los trabajadores en todas aquellas decisiones relativas a tecnología y organización del trabajo.

Artículo 10. Normas y garantías de la utilización de los medios técnicos de la empresa.

Dado el alto desarrollo e implantación de las nuevas tecnologías en la gestión diaria de las empresas del sector y el alto grado de protección de datos incluidos los personales al que están obligadas las empresas y sus profesionales, incluidas en el nivel alto de seguridad según la normativa vigente, las partes firmantes de este convenio consideran necesario que a nivel de empresa se fijen reglas generales sobre el uso de tales medios puestos a disposición por las empresas.

Para ello y conforme establece el Estatuto de los Trabajadores, los empresarios podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales en relación al uso adecuado de los medios, la defensa de la competencia y la protección de datos personales de la empresa y de sus clientes guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad, la intimidad personal y el derecho a la protección de datos personales.

Tales medidas serán dadas a conocer por las empresas a sus trabajadores y en su caso, a la representación legal de los trabajadores si la hubiere, de manera fehaciente.

CAPÍTULO III

Responsabilidad social de la empresa y políticas de igualdad

Artículo 11. Responsabilidad social de la empresa.

Las partes firmantes de este Convenio colectivo entienden que la responsabilidad social de las empresas se corresponde con un modelo económico sostenible, responsable y con plena participación de los interlocutores sociales, contribuyendo a la conservación del medio ambiente, a la satisfacción de los consumidores y a las exigencias éticas de sus proveedores. En este sentido, las empresas que suscriban códigos de conducta de responsabilidad social, los negociarán previamente con los representantes legales de los

trabajadores si los hubiere. La Comisión Mixta verificará en sus sesiones la aplicación de los principios contenidos en este artículo.

Artículo 12. *Principios generales en materia de Igualdad de trato y no discriminación.*

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de raza, estado civil, edad, religión, convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, se aplicarán a las siguientes condiciones:

1. Acceso al empleo.
2. Clasificación profesional.
3. Promoción profesional.
4. Formación profesional.
5. Retribuciones.
6. Tiempo de trabajo.
7. Condiciones de trabajo.
8. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
9. Salud Laboral.
10. Protección ante el acoso por razón de sexo y ante el acoso sexual.
11. Protección frente a la violencia de género.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio prestarán el apoyo que se les requiera a través de su Comisión Mixta a las iniciativas que voluntariamente las pequeñas y medianas empresas del sector lleven adelante en materia de planes de igualdad.

Artículo 13. *Protocolos de prevención del acoso por razón de sexo y/o sexual.*

A los efectos de dar cumplimiento a lo previsto en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007) y salvo que se hubiese pactado a nivel de empresa un Protocolo propio, las empresas del sector se adhieren específicamente al Protocolo pactado a nivel sectorial en el Acuerdo Marco de Comercio a nivel estatal («Boletín Oficial del Estado» de 31 de octubre de 2014).

Artículo 14. *Trabajadoras víctimas de violencia de género.*

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo si los tuviere.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

Igualmente, procederá la empresa al abono de los gastos correspondientes al desplazamiento en los términos que se acuerden por las partes.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, que se podrán ampliar a instancia de la trabajadora hasta tres años, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre.

CAPÍTULO IV

Contratación y empleo

Artículo 15. *Criterios generales.*

Uno. Las partes suscriben íntegramente lo previsto en materia de Estabilidad en el Empleo y modalidades de contratación en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva suscrito por las Confederaciones empresariales CEOE y CEPYME y las confederaciones sindicales más representativas UGT y CCOO para el período 2015-2017.

Dos. La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigente en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio colectivo, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

1.º Todos los trabajadores disfrutarán de los mismos derechos siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

2.º Los trabajadores que, a partir de la firma del Convenio colectivo, en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro 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 temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales

que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

Artículo 16. *Período de prueba.*

En las relaciones de trabajo, podrá estipularse en el respectivo contrato, un período de prueba en función del grupo profesional para la que se contrata al trabajador, que en ningún caso excederá del aquí especificado.

Dichos períodos serán los que a continuación se especifican:

Grupo I: treinta días.

Grupo II: sesenta días.

Grupo III: noventa días.

Grupo IV: ciento veinte días.

Las suspensiones del contrato de trabajo que se produzcan por incapacidad temporal interrumpirán el cómputo del período de prueba.

En los contratos temporales con una duración inicial igual o inferior a la del período de prueba pactado para el Grupo Profesional al que se adscriba el trabajador, la duración del período de prueba no podrá superar los dos tercios de la duración del contrato.

Los/as trabajadores/as con período de prueba vigente a la entrada en vigor del convenio estarán a lo dispuesto en la normativa aplicable en el momento de suscribir su contrato de trabajo.

El trabajador percibirá durante este período la remuneración correspondiente al puesto de trabajo para el que se contrató.

Artículo 17. *Cese y finalización de contrato.*

1. Cese voluntario. Cuando una persona una vez superado el período de prueba se proponga cesar voluntariamente en la empresa, con independencia de que su relación laboral sea de carácter indefinido o temporal, habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Tal plazo de preaviso será de treinta días en el caso del personal del Grupo III y sesenta días en el caso de personal del Grupo IV.

El incumplimiento de este preaviso dará derecho al empresario a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado, siempre que la duración de su contrato sea igual o superior a seis meses, salvo que se acuerde por ambas partes una extinción del contrato de trabajo antes de la fecha señalada por el/la trabajador/a.

2. Preaviso de fin de contrato. En el supuesto de contratos de trabajo de carácter temporal, cualesquiera que sea la modalidad contractual, y el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido, la empresa deberá preavisar por escrito con quince días de antelación en los casos en que así se exija legalmente, debiéndose abonar en caso de incumplimiento de preaviso el salario correspondiente a los días de tal incumplimiento total o parcial.

3. Indemnización fin de contrato. A la finalización del contrato temporal por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, excepto en los casos de contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir el importe establecido como indemnización legal para su contrato de trabajo.

Artículo 18. *Modalidades de contratación.*

1. Contrato eventual por circunstancias de la producción. Podrá celebrarse cuando concurren circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos que constituyan necesidades empresariales de carácter circunstancial o coyuntural.

Los contratos podrán tener una duración máxima, incluida prórroga, de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses. En caso de que se concierte por un tiempo inferior al máximo establecido se podrá prorrogar por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder en ningún caso el límite establecido como duración máxima.

2. Contrato de obra o servicio. Se podrán concertar contratos de obra o servicio cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

3. Contrato en prácticas. El período de prueba de los/as trabajadores/as con contrato en prácticas se ajustará a lo previsto en el artículo 16 de este Convenio colectivo.

La retribución será la fijada en las tablas de salarios previstas en este Convenio colectivo.

4. Contrato de interinidad. Se podrán concertar contratos de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 45, 46 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18 bis. *Compromiso de empleo indefinido.*

Las partes conscientes de la necesidad a nivel sectorial no sólo de mantener sino también de incrementar el trabajo estable, acuerdan establecer para todas las empresas afectadas por el presente Convenio y que tengan una plantilla superior a quince trabajadores la obligatoriedad de tener un 75 por 100 de trabajadores con contrato indefinido.

A fin de clarificar el compromiso adquirido en el párrafo anterior para establecer el porcentaje de contratos indefinidos sobre el total de plantilla no se incluirán en el cómputo de los trabajadores temporales los contratos de interinidad, los de relevo ni los concertados para centros de nueva apertura durante los dos primeros años desde el inicio de la actividad.

Al finalizar el primer año desde la apertura del nuevo centro el 50 % de los trabajadores deberán estar contratados o transformar su contrato temporal en indefinido y al finalizar el segundo año, la cifra deberá alcanzar el 75 %.

Las empresas del sector afectadas por expedientes de despido colectivo quedarán exentas del cumplimiento de lo previsto en este artículo durante el año siguiente a que se haya producido el mismo.

A efectos del seguimiento y control del compromiso adquirido, las empresas facilitarán a la representación legal de los trabajadores, si la hubiese, además de la copia básica de los contratos de trabajo, relación trimestral de altas y bajas.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 19. *Sistema de clasificación profesional. Criterios generales.*

1) A los efectos del presente Convenio se entiende por sistema de clasificación profesional, la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa se contempla la inclusión de los trabajadores/as en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en las empresas afectas por este convenio.

Dicha ordenación jurídica se traduce en la delimitación de los diferentes criterios, conocimientos, funciones y tareas en los que se estructura la prestación debida, sirviendo a la vez para la consiguiente fijación de la contraprestación económica y demás efectos de contrato de trabajo.

2) Los trabajadores/as de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio serán clasificados con arreglo a las actividades profesionales pactadas y/o en sus caso, ejecutadas y las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional, con arreglo al cual aquellas deben ser definidas.

3) Con carácter general el trabajador/a desarrollara las tareas propias de su grupo profesional, así como las tareas complementarias y/o auxiliares precisas que integren el proceso completo del cual forma parte.

4) A los efectos del presente Convenio se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Los criterios de definición de los grupos profesionales se acomodan a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Por acuerdo entre el trabajador y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional correspondiente según lo previsto en el presente Convenio.

Los Grupos Profesionales a los que se refiere el presente Convenio son meramente enunciativos, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

Artículo 20. *Factores de encuadramiento profesional.*

En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio al Grupo Profesional para determinar la aptitud profesional se han ponderado los siguientes factores:

1. Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

2. Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

3. Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.

4. Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

5. Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

6. Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

Artículo 21. *Clasificación profesional.*

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen con carácter normativo los siguientes Grupos Profesionales y los contenidos que los definen:

1. Grupo profesional I:

a) Criterios generales. El trabajador realiza tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación. Aun cuando se realicen bajo instrucciones específicas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

b) Funciones. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes:

Auxiliar de ortopedia. Realiza bajo la dirección de un supervisor funciones sencillas dentro de su área, colaborando con las personas afectas en sus distintas especialidades, incluyendo fabricación, venta de productos ortopédicos y ayudas técnicas, mantenimiento y limpieza de instrumental, instalaciones técnicas y gabinete, entrega de productos fuera del establecimiento, hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, recepción de pacientes, tramitación administrativa respecto del proceso de venta y dispensación, y funciones análogas.

Auxiliar administrativo. Es la persona que bajo la dependencia de un superior realiza trabajos de carácter administrativo y gestión de ventas.

Auxiliar de logística. Es el trabajador que realiza el traslado, movimiento y manipulado de mercancías y otros objetos dentro y fuera del almacén y/o del establecimiento.

Conductor/a repartidor/a. Es el/la trabajador/a que independientemente del carné de conducir que posee, además de conducir el vehículo correspondiente, realiza tareas consistentes en el reparto de mercancía transportada en el mismo cuidando tanto el género como el dinero recaudado.

Personal de limpieza. Quien tiene como misión el aseo y limpieza del establecimiento y dependencias de la empresa.

2. Grupo profesional II:

a) Criterios generales. Realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere cierto grado de autonomía e iniciativa, todo ello bajo la supervisión no sistemática del elemento jerárquico superior. Puede tener tareas de coordinación de auxiliares en un estadio organizativo menor.

b) Funciones. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes:

Grupo II.1.

Oficial de ortopedia. Es la persona que ejecuta con iniciativa propia trabajos que requieren un dominio del oficio con una especialización demostrada mediante formación específica y técnica. Para el desarrollo de su trabajo pueden tener a su cargo ayudantes o desarrollarlo directamente bajo las órdenes de un superior.

Comercial. Es quien, por cuenta de la empresa, realiza, dentro o fuera de sus establecimientos, labores de venta, gestión de ventas y cobros, entrega de productos y de información técnico-comercial a todo tipo de posibles clientes.

Oficial administrativo. Es la persona que de forma cualificada y con iniciativa propia realiza trabajos de carácter administrativo así como aquella que desempeña funciones de secretario/a a las órdenes inmediatas de un superior.

Grupo II.2.

Oficial de taller. Es la persona que fabrica todo tipo de dispositivos ortopédicos a medida y/o seriados, incluyendo el calzado, aplicando las técnicas y procesos específicas para su fabricación, atendiendo a los requisitos sanitarios, estéticos y técnicos demandados, los criterios ergonómicos, biomecánicos, y de prescripción facultativa, siguiendo las instrucciones del responsable técnico, cumpliendo la normativa sanitaria y técnica vigente, los criterios de calidad, así como las condiciones destinadas a prevenir los riesgos personales y ambientales. Asimismo adapta productos seriados bajo la supervisión del Técnico Ortopédico, realiza el montaje y la distribución de dichos dispositivos dentro o fuera del establecimiento.

De forma específica se incluyen en este puesto de trabajo las cualificaciones de mecánico ortopédico o zapatero ortopédico.

3. Grupo profesional III:

a) Criterios generales. Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

b) Funciones: Se encuadran dentro de este grupo las siguientes funciones:

Técnico Ortoprotésico. Quien estando en posesión de la titulación habilitante según la normativa vigente realiza las funciones que le son propias, incluyendo la toma de medidas, fabricación, prueba y adaptación de todo tipo de productos ortopédicos, venta y asesoramiento, entrega de productos en el centro de trabajo, centros hospitalarios y ámbito domiciliario, administración de ventas y labores de mantenimiento del centro y material técnico.

Jefe de Equipo/Unidad. Es la persona que, pudiendo estar a las órdenes de un superior, organiza y coordina los diferentes trabajos de un equipo o unidad, puede efectuar los pedidos del establecimiento y controla las existencias en el mismo, realizando funciones de mando en lo relativo al personal a su cargo.

Encargado/a de Logística. Es quien está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la responsabilidad última de las tareas del mismo entre otras: la reposición y recepción de mercancías, la conservación y el marcaje de las mismas, el registro de entrada y salidas, su distribución a los establecimientos, el cumplimiento de los pedidos así como el control del personal de almacén.

4. Grupo profesional IV.

a) Criterios generales. Realiza funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas, incluyendo funciones que suponen la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar. También se incluye en este grupo profesional a quien planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa, comprendiendo sus funciones la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

b) Funciones: Se encuadran dentro de este grupo las siguientes funciones:

Director/a técnico/a. Quien en exclusiva se dedica a dirigir a un grupo de técnicos ortopédicos.

Jefe/a de Sector/Jefe/a administrativo/a: Es la persona que dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de la actividad comercial, administrativa o servicios de varias secciones.

Director/a y Gerente: Es la persona que dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma.

Artículo 22. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona y sin perjuicio de su formación y promoción profesionales, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice durante el tiempo de realización de las mismas.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del Grupo Profesional (o del Grupo II.2 por personal del Grupo II.1) por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, y la realización de las

mismas no hubieran obedecido a suplencias o por causa de excedencias por guarda legal, bajas por maternidad o lactancia, el/trabajador/a, o sus representantes legales, podrán reclamar la cobertura definitiva de la plaza conforme a la regulación contenida para los ascensos en el presente Convenio.

Cuando se trate de realizar funciones de Grupo inferior, sólo será posible si existen, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención que no será superior a cuatro meses ininterrumpidos. En todo caso el trabajador conservará la retribución correspondiente a su grupo de origen. Asimismo, el empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 23. *Reclasificación de categorías y o grupos anteriores a los nuevos puestos de trabajo específicos del sector.*

Accederán a los nuevos puestos de trabajo específicos del sector (Auxiliar de Ortopedia, Oficial de Ortopedia, Oficial de taller y/o Técnico Ortopédico) aquellos/as trabajadores/as del sector que con independencia de la denominación de su categoría profesional actual (sea por aplicación del convenio interprovincial, provincial o por aplicación de denominaciones de categorías propias en la empresa) realicen de manera prevalente las funciones específicas tal como están definidas en el presente Convenio.

Tal reclasificación se realizará sin perjuicio de los derechos económicos del trabajador/a y sin perjuicio de sus derechos a la formación y promoción profesional.

A tal efecto, y sólo para quienes estuvieren de alta en plantilla en el momento de entrada en vigor de la nueva clasificación profesional, el personal con categoría de dependiente será reclasificado en el puesto de Oficial de Ortopedia, sin perjuicio de que en las futuras contrataciones tal puesto corresponda a quien efectivamente realice y cumpla los requisitos establecidos para tal puesto de trabajo.

Artículo 24. *Reclasificación profesional de categorías del Convenio Interprovincial y de los convenios autonómicos o provinciales al nuevo convenio estatal.*

Los Sistemas de Clasificación Profesional actualmente vigentes en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente I Convenio Colectivo Estatal de Ortopedias y Ayudas Técnicas se adaptarán a la estructura profesional aquí establecida.

A título meramente orientativo se incluye en este artículo la tabla de correspondencias entre las categorías profesionales y puestos de trabajo de los convenios colectivos sectoriales actualmente aplicables y la nueva clasificación profesional operada por este convenio. En el caso de convenios colectivos que hubiera realizado la conversión anterior de categorías a Grupos, se respetarán los criterios de encuadramiento seguidos en el momento de realizar dicha transformación:

Grupos Profesionales	Puesto de trabajo	Anterior Grupo Profesional convenio interprovincial	Anterior categoría profesional
Grupo I.	Auxiliar Ortopedia.	Grupo I.	Ayudante de venta y servicios, Mozo, empaquetador/a, ayudante de montaje, ayudante cortador, ayudante, profesional oficio de 3. ^a
	Auxiliar administrativo.	Grupo I.	Auxiliar administrativo, perforista, telefonista, Cobrador/a, Auxiliar de Caja.
	Auxiliar de Logística y reparto.	Grupo I.	Reponedor. Ayudante operador, mozo, empaquetador/a, ayudante.
	Auxiliar de servicios.	Grupo I.	Vigilante, Ordenanza, portero, conserje, ascensorista, personal de limpieza, limpiador/a.

Grupos Profesionales	Puesto de trabajo	Anterior Grupo Profesional convenio interprovincial	Anterior categoría profesional
Grupo II.1.. .	Oficial de Ortopedia..	Grupo II.	Vendedor/a, Dependiente, Dependiente Mayor, Mozo especializado, Profesional de Oficio de 2.ª, Profesional de oficio de 1.ª, cortador.
	Comercial.	Grupo II.	Comercial, Visitador, Viajante, Corredor de Plaza.
	Oficial administrativo/a.	Grupo II.	Oficial administrativo/a, operador de máquinas contables, intérprete, contable, contable-cajero, taquimecanógrafo en idioma extranjero.
Grupo II.2.. .	Oficial de taller.	Grupo II.	Mecánico Ortopédico. Zapatero Ortopédico. Maestro zapatero. Profesional de Oficio de 2.ª, Profesional de oficio de 1.ª, cortador.
Grupo III.. . .	Técnico Ortoprotésico.	Grupo III.	Titulado de Grado superior, Titulado de Grado medio, Encargado de establecimiento.
	Jefe de equipo/unidad.	Grupos III/IV.	Jefe de equipo, Jefe de unidad, Jefe de taller, encargado de establecimiento, capataz, jefe de sección, jefe de sucursal.
Grupo IV. . . .	Encargado/a de Logística.	Grupo IV.	Jefe de unidad, jefe de almacén.
	Director/a técnico/a.	Grupo 0.	Director/a. Jefe de división, Encargado general.
	Jefe/a de sector.	Grupo 0.	Jefe de sector.
	Jefe/a administrativo/a..	Grupo 0.	Jefe de Personal, Jefe de compras, jefe de ventas, Jefe administración.
	Director/a.	Grupo 0.	Director/a.
	Gerente.	Grupo 0.	Director/a.

En esta correspondencia deberá respetarse principalmente un tratamiento homogéneo en los casos de similitud de funciones, independientemente de la categoría.

En aquellos supuestos en que a futuro sea precisa la adscripción a un Grupo Profesional determinado y su correspondiente labor, tarea o categoría no venga recogida en la Tabla de Reclasificación Categorías –Grupos Profesionales, del presente Convenio Colectivo–, la misma será informada por la Comisión Mixta del mismo, correspondiendo en cualquier caso a la Comisión Negociadora la inclusión de los determinados puestos en su Clasificación.

Artículo 25. Intervención de la Comisión Mixta en la reclasificación profesional al nuevo / Convenio Colectivo Estatal.

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación que viene a modificar la establecida hasta el momento dotando de competencias específicas en la materia a la Comisión Mixta y estableciendo un trámite individual vinculante en caso de discrepancias en materia de nueva clasificación.

A los efectos de facilitar la resolución de las dudas, discrepancias o conflictos que puedan surgir a nivel individual con la aplicación de la nueva estructura profesional se establece de forma vinculante el siguiente modo de operar:

1.º Podrán dirigirse a la Comisión Mixta del Convenio Colectivo los sindicatos firmantes del presente convenio, los representantes legales de los trabajadores a nivel de empresa o los representantes en cualquier título de empresas a través de las organizaciones empresariales firmantes del convenio.

2.º La consulta sobre clasificación profesional se realizará por escrito enviado a la Comisión Mixta indicando con claridad la anterior categoría profesional, la nueva que se propone o se solicita aplicar y las razones o dudas que se planteen sobre la clasificación.

3.º Para resolver la consulta propuesta, la Comisión Mixta podrá solicitar de las partes las características de la actividad objeto del desacuerdo, así como realizar las gestiones que consideren oportunas para la emisión del dictamen solicitado.

4.º La Comisión Mixta emitirá en el plazo máximo de un mes resolución con su opinión sobre la reclasificación de forma motivada. Tal resolución será remitida a los consultantes y a la empresa o empresas y trabajador o trabajadores afectados por la misma.

En cualquier caso, el dictamen de la Comisión Mixta no exime a la Dirección de la empresa de aplicar la nueva clasificación profesional pactada en este Convenio, sin perjuicio de que por parte del trabajador o trabajadora se pueda recurrir a la jurisdicción social en reclamación del derecho que entienda le corresponde en la materia.

CAPÍTULO VI

Promoción y formación profesional

Artículo 26. *Cualificaciones profesionales y promoción profesional.*

Las partes firmantes del presente Convenio a través de la Comisión Mixta del mismo desarrollarán los criterios de carácter sectorial necesarios para que la adquisición de las competencias establecidas en los Certificados de Profesionalidad existentes en los distintos puestos de trabajo del sector, facilitando a los trabajadores que no dispongan de la formación necesaria en el sistema educativo para la obtención del Certificado de Profesionalidad.

Asimismo se comprometen a integrar esta formación adquirida a través de la experiencia y de la cualificación ocupacional en la promoción profesional establecida en este Convenio colectivo.

Artículo 27. *Formación en la empresa.*

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- A) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- B) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en el Grupo Profesional y puesto de trabajo.
- C) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- D) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- E) Reconversión profesional.
- F) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- G) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

Artículo 28. *Sistema de Formación profesional para el empleo en el sector.*

Una vez se produzca el desarrollo reglamentario de la modificación normativa en materia de sistema de formación profesional para el empleo, las partes firmantes del presente Convenio colectivo procederán a determinar:

- a) Los mecanismos para participar en la Estructura Paritaria Sectorial que le corresponda por razón de la actividad económica.
- b) El desarrollo de planes sectoriales de formación propios en relación al permiso retribuido de formación y la cualificación y certificación profesional.

Artículo 29. *Promoción profesional.*

Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores, que habrá de sujetarse a lo dispuesto sobre modos de contratación en el presente Convenio colectivo, Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, los ascensos se producirán mediante alguno de los siguientes sistemas:

1.º Mediante libre designación de la Empresa.—Se regirán por el presente sistema todos los puestos de trabajo que impliquen funciones de mando incluidos en los Grupos III y IV.

En el caso de existencia de vacante en el Grupo III, la empresa comunicará la existencia de la misma a sus trabajadores y a sus representantes legales si los hubiere.

2.º Por evaluación continuada.—Se regirán por este sistema la cobertura de vacantes dentro del Grupo II.2 y II.1 por personal de Grupo I y/o II.1.

Se entiende por evaluación continuada, la valoración de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por el trabajador en el desempeño de las tareas encomendadas durante la vigencia de su relación laboral. Dicha valoración se sustentará en criterios de carácter objetivo, tales como, la antigüedad en la empresa, la asistencia y aprovechamiento de los cursos de formación, los logros profesionales adquiridos a través de la experiencia, la calidad y cantidad del trabajo desarrollado, las dotes para trabajar en equipo, su capacidad para coordinar personas y tareas, etc.

Dada la existencia de vacante, la promoción podrá producirse cuando en el trabajador/a optante en cuestión coincidan todos los requisitos que a continuación se detallan:

Conoce y domina los productos y su gama, de modo que debido a dicho dominio puede participar en la elaboración y evolución del producto.

Toma iniciativas en cuanto a la implantación de los productos y conoce y domina los márgenes unitarios, en beneficio y rentabilidad.

Propone y aporta ideas y soluciones de mejora de venta, surtido, calidad e innovación, etc.

Domina en general todas las facetas de la venta, conociendo las técnicas de venta, de implantación, organización, etc.

La ejecución de su trabajo se sale de los estándares habituales.

Incorpora valor añadido al producto con incidencia en rentabilidad.

En su caso, domina total y regularmente las técnicas de producción, con un alto nivel de manipulación, elaboración y transformación de la materia prima en producto final para la venta.

Artículo 30. *Derechos de promoción económica.*

30.1 Categorías profesionales con derecho automático de ascenso y/o de progresión salarial en los convenios colectivos de ámbito territorial de aplicación actual.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio colectivo quedarán sin efecto las expectativas de derecho contempladas en los convenios colectivos autonómicos o provinciales de actual aplicación respecto a consolidar una categoría o grupo profesional distinto por el mero transcurso de la edad o de la permanencia en una categoría, que resulta a todos los efectos sustituido por la nueva regulación de la clasificación profesional y de la promoción profesional en este Convenio.

No obstante ello, a los/as trabajadores/as en plantilla a la entrada en vigor de este Convenio colectivo que tuvieran reconocidos tales derechos en sus convenios colectivos incorporarán el salario que estuvieran en tránsito de adquirir por aplicación de su convenio provincial y/o regional o autonómico en el momento que se cumplieren los requisitos establecidos, sin perjuicio de que mantendrán la clasificación profesional que corresponda por este Convenio.

30.2 Derechos de promoción económica para los trabajadores en los Grupos I y II.

Durante la vigencia del presente convenio, la Comisión Mixta del convenio elaborará criterios aplicables en el conjunto del sector para que, en ausencia de vacantes en Grupo superior de acuerdo a lo definido en el artículo 29, se pueda incentivar económicamente, sin cambio de Grupo Profesional, la permanencia de trabajo efectivo en la empresa, la asistencia y aprovechamiento de los cursos de formación, los logros profesionales adquiridos a través de la experiencia, la calidad y cantidad del trabajo desarrollado, las dotes para trabajar en equipo en el desempeño de su puesto de trabajo.

CAPÍTULO VII

Jornada laboral, vacaciones y licencias

Artículo 31. *Jornada laboral.*

La jornada máxima laboral anual será durante la vigencia del convenio de 1.792 horas de trabajo efectivo, respetándose las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean inferiores.

Artículo 32. *Calendario laboral.*

Durante los meses de noviembre y diciembre de cada año, la empresa elaborará y negociará con la representación legal de los trabajadores y en su defecto con los trabajadores el calendario laboral del año siguiente. En el mismo deberá constar necesariamente los días festivos, días hábiles de trabajo y los turnos generales de trabajo con el descanso semanal que a cada uno corresponda.

En aquellas provincias y/o Comunidades Autónomas, donde por razón de la costumbre, se hubiesen fijado días o tardes libres en la época de ferias o fiestas locales, en la elaboración de los calendarios laborales anuales se respetarán tales libranzas sin que las mismas supongan reducción de la jornada anual establecida en el artículo anterior.

Artículo 33. *Distribución y reglas de ejecución de la jornada anual.*

1. Reglas generales. Sin perjuicio de lo que a continuación se dirá la distribución de la jornada anual respetará las siguientes reglas:

a) La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

b) El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a ocho diarias, salvo que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

c) El tiempo mínimo de reposo en las jornadas partidas será de dos horas, salvo pacto en contrario.

d) Cuando la jornada diaria sea superior a seis horas continuadas, los trabajadores tendrán derecho dentro de la jornada a un descanso de quince minutos que se considerarán tiempo efectivo de trabajo y por lo tanto, no serán recuperables.

2. Distribución irregular de la jornada laboral., sobre el calendario que rija en la empresa, la dirección de ésta podrá, sin perjuicio de otros acuerdos establecidos a nivel de empresa, disponer como jornada u horario flexible de un máximo de 120 horas, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rija en la empresa, pudiendo superarse el tope de jornada diaria establecido en este convenio, con respeto de los descansos mínimos establecidos en la legislación vigente y en este Convenio.

Estas horas flexibles se compensarán con descanso alternativo de una hora por otra hora excepto cuando se superen las nueve horas diarias que se compensarán con hora y media por cada hora de trabajo o si se realizan en domingos y festivos se retribuirán como horas extraordinarias o con descanso equivalente a opción del trabajador, de acuerdo a las reglas de los párrafos siguientes.

El período de descanso compensatorio correspondiente se disfrutará dentro de la jornada anual pactada, siempre que no coincida con períodos punta de producción.

Los descansos que compensen las horas prestadas como distribución irregular se fijarán por acuerdo con los trabajadores o con los representantes de los mismos si los hubiere. En el supuesto de desacuerdo será acumulado en días completos y se disfrutará en el período máximo de cuatro meses desde el inicio del período de trabajo flexible.

En los días de inventarios la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente, respetando el descanso mínimo de doce horas entre jornadas. Las prolongaciones previstas en este artículo se podrán realizar en horas distintas a las de apertura del establecimiento al público, en este supuesto la jornada no podrá ser inferior a 4 horas. En caso de variación del horario habitual se deberá preavisar al menos con quince días de antelación, salvo que el inventario obedezca a razones extraordinarias no previsibles. En el caso de que se realicen en domingo o festivo se retribuirán las horas como horas extraordinarias o con descanso equivalente a opción del trabajador.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esa distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a aquellos trabajadores/as que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia.

3. Verificación y ejecución de la jornada anual máxima. La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, en el mes siguiente a la finalización del período de distribución de la jornada anual.

Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo se compensarán mediante descanso en el importe de una hora de descanso por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la dirección de la empresa, dentro de los tres meses siguientes a la finalización del cómputo. Las empresas entregarán a la representación legal de los trabajadores la relación nominal de las horas de exceso.

Como excepción a lo dicho en el párrafo anterior, los excesos de jornada que se produzcan en las operaciones de cierre se compensarán como máximo trimestralmente, teniendo en caso contrario la compensación correspondiente como horas extraordinarias.

Artículo 34. *Descanso semanal.*

Con carácter general, los trabajadores del sector tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo, sin perjuicio de que, por los actuales horarios de apertura, se disfruten mejores derechos en la materia.

Se respetarán las situaciones que a título individual o pactadas en la empresa constituyan en la actualidad mejor derecho en materia de fines de semana libres completos al año.

Artículo 35. *Horas extraordinarias.*

Durante la vigencia del presente Convenio se tenderá a la reducción de horas extraordinarias con el fin de aliviar la situación de paro existente en la actualidad.

Las horas extraordinarias serán de prestación voluntaria. No obstante, y con carácter excepcional, resultarán exigibles en los supuestos de fuerza mayor cuando sean necesarias para reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

Los recargos aplicables a las horas extraordinarias serán respectivamente del 75 % en días laborales y 150 % en festivos. Previo acuerdo entre empresa y trabajador, se

compensarán bien en abono dinerario bien con tiempo equivalente de descanso retribuido, entregando copia mensual a los representantes de los trabajadores.

Artículo 36. *Vacaciones.*

Duración.—Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones al año.

Períodos de disfrute.—Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en su defecto con los trabajadores, al menos con dos meses de anticipación a la fecha de su disfrute.

Los trabajadores disfrutarán entre los meses de junio a septiembre ambos inclusive de al menos veintiún días naturales ininterrumpidos de su período vacacional.

Cuando la prestación de trabajo se realice en centros situados en zonas que sean consideradas por la normativa de cada Comunidad Autónoma como turísticas y que por la atención a guardias hospitalarias coincidan los meses de junio a septiembre con período punta de producción los trabajadores disfrutarán al menos de dieciséis días naturales en el mismo período referenciado en el párrafo anterior.

Fuera del anterior período, y en la medida que la organización del trabajo lo permita, los trabajadores podrán plantear las fechas de disfrute de su período vacacional, incluyendo su disfrute en fechas ininterrumpidas.

El disfrute de vacaciones, salvo pacto en contrario, se realizara durante el año natural correspondiente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis 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 correspondiera, al finalizar el período de suspensión aunque haya finalizado el año natural al que corresponda.

En el supuesto que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador 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.

Bolsa vacacional.—Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio u organización del trabajo no puedan disfrutar del período mínimo de vacaciones entre los meses de junio a septiembre, percibirán una bolsa vacacional cuya cuantía se fija en 10,00 euros por cada día no disfrutado en dicho período.

No corresponderá abono de bolsa vacacional en ninguno de los supuestos de modificación de fechas de vacaciones previstos en el párrafo anterior ni en el caso de solicitud del trabajador de disfrute de las vacaciones en fechas distintas de las fijadas en este artículo.

Artículo 37. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, con justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir la retribución real, por los motivos y el tiempo siguiente:

1. Quince días en caso de matrimonio, en cualquiera de las formas civiles o religiosas reconocidas en la legislación nacional, a disfrutar de manera inmediatamente posterior al matrimonio.

A este período se podrá acumular uno de los dos períodos de vacaciones anuales siempre que se solicite con una antelación mínima de dos meses al disfrute de la licencia y su concesión no implique cambios en el calendario de las vacaciones ya asignadas.

2. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

3. Tres días en caso de nacimiento de hijo, hospitalización, accidente o enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si se necesita desplazamiento a provincia distinta de la de residencia del trabajador, la licencia será de cinco días.

En el caso de hospitalización, accidente o enfermedad grave, el trabajador podrá utilizar la licencia mientras dure la situación que la originó, incluso en días alternos.

4. Dos días por traslado del domicilio habitual, siempre y cuando el traslado implique cambio de residencia con mudanza de enseres.

5. Un día por matrimonio de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto del cónyuge o pareja de hecho, siempre que se justifique la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

7. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos menores de 12 años, o familiares discapacitados hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

8. Hasta dos días al año, para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

9. Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos deberán aportar el justificante administrativo de haber concurrido a los mismos.

10. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

11. Las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores para la obtención del carnet de conducir los permisos retribuidos necesarios para acudir a los exámenes hasta un máximo de tres convocatorias.

12. Hasta dos días más de licencia acumulables de uno en uno a cualquiera de los supuestos siguientes:

a) Por fallecimiento de cónyuge o de hijos, o por fallecimiento de hermanos y padres que podrán acumularse a lo establecido en el apartado 3 del presente artículo hasta un máximo de cinco días en total.

b) Un día al año por asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición y/o venta de vivienda, siempre que el trabajador deba hacerlo personalmente y coincida con su horario de trabajo.

Todas estas licencias serán de aplicación a las parejas de hecho registradas como tal de acuerdo con la legislación que en cada caso resulte de aplicación.

CAPÍTULO VIII

Conciliación de la vida familiar, personal y laboral

Artículo 38. *Maternidad/paternidad.*

Las trabajadoras podrán solicitar acumular el total de sus vacaciones anuales –salvo que hayan consumido ya una parte de ellas durante el año– al período de suspensión del contrato por maternidad.

Igual derecho corresponderá al padre con respecto a su permiso por paternidad establecido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39. *Reducción de jornada por enfermedad grave de larga duración de menor.*

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Este derecho podrá ser acumulado en jornadas completas, si así lo decidiera la persona cuidadora al inicio del disfrute de la reducción de jornada.

Artículo 40. *Lactancia.*

Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menos de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en una hora.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Los trabajadores por su voluntad podrán acumular el disfrute de este derecho por lactancia en veinte días naturales, uniéndolo al período de baja por maternidad.

Artículo 41. *Reducción de jornada por guarda legal y/o cuidado de familiares.*

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria diaria.

El trabajador deberá preavisar con 15 días de antelación a la fecha de incorporación.

Artículo 42. *Excedencias.*

42.1 Excedencia por guarda legal.—Los trabajadores que soliciten una excedencia por cuidado de hijos de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a un período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Tras ese período ocupará automáticamente su puesto de trabajo, siempre que lo avise a la empresa por escrito treinta días antes de la fecha de su incorporación en caso de excedencia de un año o de sesenta días en el caso de superior duración.

La petición de la excedencia deberá igualmente hacerse por escrito con una antelación, al menos de treinta días a la fecha del inicio. Los escritos tanto de solicitud de excedencia como de incorporación al puesto de trabajo deberán ser contestados igualmente por escrito por la empresa.

La excedencia contemplada en el presente apartado que podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o más períodos, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

42.2 Excedencia voluntaria.—Los trabajadores con al menos un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

La petición de excedencia voluntaria será presentada por el trabajador al menos treinta días antes de su fecha prevista de inicio.

El trabajador deberá igualmente solicitar por escrito el reingreso en la empresa al menos treinta días antes del fin de su período de excedencia, estando obligada la empresa a contestar por escrito a tal petición.

Si el trabajador no solicita el reingreso en el plazo establecido en el párrafo anterior, al finalizar su excedencia, causará baja voluntaria en la empresa.

Para acogerse a una nueva excedencia el trabajador deberá cubrir al menos cuatro años de servicio en la empresa desde el final de la anterior excedencia.

Tendrán derecho al reingreso aquellos empleados que hubiesen solicitado la excedencia voluntaria para los supuestos de estar cursando estudios de enseñanza reglada o participación voluntaria en proyectos de organizaciones no gubernamentales.

Asimismo perderán el derecho al reingreso aquellos empleados que hubiesen solicitado la excedencia voluntaria con la finalidad de emplearse en otras empresas que supongan competencia directa en la actividad económica de la empresa afectada por este Convenio.

42.3 Excedencia por fallecimiento.—En el caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del trabajador o trabajadora, quedando algún hijo menor de 12 años, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida.

Dicha excedencia tendrá una duración máxima de treinta días naturales, contados a partir de los días disfrutados según el artículo 37 de este Convenio. Debiendo ser solicitada al empresario por el beneficiario mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.

42.4 Excedencia por cuidados de familiares.—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Mientras dure esta excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, preavisando a la empresa sobre su reincorporación con al menos treinta días.

CAPÍTULO IX

Salario

Artículo 43. *Estructura salarial.*

1. Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el Salario Base y los complementos del mismo, sean estos salariales o extrasalariales.

2. Tendrá la consideración de Salario Base de Grupo el correspondiente al trabajador en función a su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales descritos en el presente Convenio. El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

3. Tendrán la consideración de complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador, a excepción del Complemento de Garantía.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

3.1 Personales: En medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador.

Complemento de Garantía. Se crea un concepto denominado Complemento de Garantía (CG) en el que se incorpora aquellos conceptos retributivos que, siendo su origen un convenio colectivo viniera percibiendo el trabajador con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo y que, siendo de carácter salarial, tengan el mismo carácter de retribución por unidad de tiempo. En especial se entenderá incluido en este concepto la diferencia de salario base si el actual fuese superior al establecido en este convenio y cuarta paga extraordinaria si existiese o pluses de convenio fijos cualquiera que sea su denominación y el plus de transporte que se viniera percibiendo en las empresas, calculado de acuerdo con los criterios establecidos en la disposición transitoria primera.

Dicho complemento no tendrá el carácter de absorbible ni compensable, y será incrementado durante la vigencia del convenio en las mismas cuantías que se establezcan para el salario base de grupo.

Complemento «ad personam». Todos los conceptos que hasta la fecha vinieran remunerando individualmente la antigüedad y que tuviesen el mismo incremento salarial que los salarios bases, a partir de la efectiva incorporación al sistema de estructura salarial de este convenio, pasarán a denominarse «complemento ad personam».

Dicho complemento tendrá naturaleza de complemento salarial personal, de carácter no compensable ni absorbible. Este complemento se devengará para los trabajadores que tuvieran derecho a él junto con el salario base y el complemento de garantía en las pagas extraordinarias y será incrementado durante la vigencia del convenio en las mismas cuantías que se establezcan para el salario base de grupo.

Plus convenio. Se incorporarán a este concepto las cuantías de naturaleza salarial que, independientemente de si su origen es un convenio colectivo, acuerdo o una decisión empresarial, viniera percibiendo el trabajador con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo y que, siendo de carácter salarial, no tengan naturaleza de salario base y no hubiesen estado sujetas a compensación y absorción, con independencia de que tuvieran o no incremento salarial.

Se integrarán en este concepto, los siguientes conceptos:

a) Complementos personales que fueran revisables anualmente por convenio colectivo, entendiéndose por tales los que hayan tenido revisión en el último año de vigencia del convenio anterior a la transformación.

b) Pluses o complementos de asistencia que tengan su origen en los distintos convenios colectivos de aplicación. En los mismos importes percibidos en el ejercicio anual anterior a la aplicación de este Convenio colectivo.

c) Los conceptos de antigüedad que tuvieran su origen en los diferentes convenios provinciales y/o autonómicos y que, con independencia de su denominación, estuvieran congelados en sus valores.

Plus de residencia Ceuta y Melilla. El personal de empresas de Ortopedias y Ayudas Técnicas percibirá de acuerdo a lo dispuesto en la Orden de 20 de marzo de 1975 en concepto de plus de residencia el 25 % del salario base que corresponde por el presente Convenio colectivo.

3.2 Complementos de puesto de trabajo: tendrán tal consideración aquellos que perciba el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y cuya percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Tendrán tal carácter a nivel sectorial los que a continuación se detallan.

Plus de nocturnidad. La retribución del plus de nocturnidad se realizará aplicando el 25 por 100 sobre el Salario Base Personal de recargo a las horas realizadas entre las 22.00 y las 6.00 horas, independientemente del tiempo de trabajo efectuado en dicho período.

Plus Técnico Garante. En aquellas empresas afectadas por este Convenio donde existan en una misma provincia diferentes centros de trabajo con Técnicos Ortoprotésicos en el ejercicio de regular de sus funciones, el que, de entre ellos, asuma la función de Técnico Garante en la licencia de fabricación a medida, siempre que además coordine al resto de Técnicos, percibirá un Complemento de puesto de trabajo denominado Plus Técnico Garante.

El importe del citado plus será el equivalente a un 3,77 % sobre el salario base correspondiente al Técnico Ortoprotésico y se abonará en las doce mensualidades y las pagas extraordinarias establecidas en cada caso.

Cuando los/as trabajadores/as afectados/as por este complemento de puesto de trabajo perciban a la fecha de incorporarse a este convenio colectivo retribuciones salariales superiores al resultado de sumar salario base y plus de nivel especial podrán compensar y absorber de las mismas a los efectos de establecer este plus.

3.3 Complementos por calidad o cantidad del trabajo: tienen tal consideración aquellos que perciba el trabajador por razón de una mayor calidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etcétera.

La implantación o modificación de los sistemas de complementos de calidad seguirá los trámites previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44. *Salario base/hora.*

La determinación del salario base/hora, en el que se incluye el pago de las vacaciones para los trabajadores que lo tengan pactado o puedan pactarlo como fórmula normal de pago, se efectuará dividiéndose la retribución anual del Convenio o la superior pactada, por el número de horas anuales previsto en el artículo 31 del Convenio.

Artículo 45. *Incrementos salariales.*

45.1 Incrementos salariales 2012-2014.

Para los colectivos del sector de Ortopedias y Ayudas Técnicas a los que se hubiese venido aplicando hasta la fecha el convenio interprovincial de empresas de comercio minorista de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías, durante el período 2012-2014 los salarios permanecerán invariables en las cuantías que estuvieran vigentes a 31 de diciembre de 2011 («Boletín Oficial del Estado» de 16 de junio de 2011).

Para los colectivos del sector de Ortopedias y Ayudas Técnicas a los que se hubiere venido aplicando hasta la fecha el convenio colectivo de comercio de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías de la Comunidad Foral de Navarra, durante el período 2013-2014 los salarios permanecerán invariables en las cuantías que estuvieran vigentes a 31 de diciembre de 2012 («Boletín Oficial de Navarra» de 4 de octubre de 2012).

Para el resto de colectivos del sector de Ortopedias y Ayudas Técnicas a los que se hubiese estado aplicando otro convenio colectivo sectorial, se les abonará en el momento que se concluya la negociación del convenio autonómico, regional o provincial de aplicación hasta la fecha los incrementos que se puedan pactar para el período 2012-2014 con la retroactividad que en los citados acuerdos se establezca.

45.2 Incremento salarial 2015. Salarios Bases de Grupo 2015.

Los Salarios Bases de Grupo – una vez aplicado el incremento previsto para este año – serán a partir del 1 de enero de 2015 los siguientes:

Grupo Profesional	Puesto de trabajo	Salario mensual – Euros	Salario anual – Euros
I	Auxiliar de Ortopedia. Auxiliar administrativo. Auxiliar logística y/o reparto. Auxiliar de servicios.	824,67	12.370,00
II. Nivel salarial 1	Oficial de Ortopedia. Comercial. Oficial administrativo.	889,63	13.344,50
II. Nivel salarial 2	Oficial de taller.	944,19	14.162,80
III	Técnico Ortoprotésico. Jefe/a de equipo/unidad. Encargado/a Logística.	1.035,89	15.538,38
IV	Director/a Técnico/a. Jefe/a Administrativo/a. Director/a. Gerente.	1.118,75	16.781,20
Contratos en prácticas:			
Primer año.		828,71	12.430,68
Segundo año.		932,30	13.984,54

Corresponderá el nivel salarial II.2 al personal de alta en plantilla a la entrada en vigor del convenio en su ámbito territorial y que hubiesen estado clasificados en categorías o Grupos profesionales como Oficiales (de 3.^a, de 2.^a o 1.^a si hubiese tal clasificación en el convenio de anterior aplicación), Zapatero Ortopédico, Mecánico Ortopédico u otras de similar contenido o que en el ámbito del convenio interprovincial, hubiesen desempeñado de manera preferente tales funciones.

Los/as trabajadores/as que hubiesen estado aplicando el convenio colectivo interprovincial de empresas de comercio minorista de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías incrementarán los salarios bases y el «complemento ad personam» en un 3,4 %, sin perjuicio de que, a efectos de alcanzar los salarios bases de grupo, pueda compensarse tal incremento de los conceptos abonados superiores a convenio colectivo.

Las empresas que hubiesen abonado incrementos a cuenta de convenio desde 1 de enero de 2012 compensarán primeramente de este importe el incremento de los salarios de convenio.

Los/as trabajadores/as que hubiesen estado aplicando hasta 31 de diciembre de 2014 otro convenio colectivo distinto, siempre que éste hubiese finalizado su vigencia inicial en

dicha fecha –esto es, Navarra, Ceuta, Ciudad Real, Córdoba, Granada, Guadalajara, Huesca, Illes Balears, Melilla, Teruel, Toledo y Soria– incrementarán los conceptos de convenio en un 1 %, antes de realizar la reordenación del salario de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 43 de este Convenio.

El salario de los trabajadores contratados en prácticas se adecuará a los salarios previstos en la tabla de salarios base de Grupo en función de la antigüedad actual en el puesto de trabajo. En el caso de trabajadores con contrato en prácticas podrá pactarse en el contrato inicial el prorrateo de la totalidad de las pagas extraordinarias en el salario mensual.

45.3 Complemento salarial de homogeneización 2015.

Con la finalidad de homogeneizar y reordenar la estructura salarial del sector, y en función de las diferencias existentes entre las distintas normativas convencionales que en la actualidad resultan de aplicación, en cada uno de los territorios donde se viniese aplicando un convenio sectorial distinto al salario base se adicionará en todas las nuevas contrataciones que se realicen a partir de la publicación del presente Convenio, salvo a los contratados en prácticas por tenerlo fijado en tablas, un Complemento Salarial de Homogeneización (en adelante CSH), que tendrá diferente importe según cada Grupo territorial y profesional.

Los trabajadores contratados en prácticas de los citados territorios al ser incorporados a plantilla con otro tipo de contratos tendrán derecho al Complemento Salarial de Homogeneización que corresponda en ese momento a su territorio y Grupo.

Provincia/Comunidad Autónoma	Grupo I	Grupo II Nivel salarial 1	Grupo II Nivel salarial 2
Illes Balears.....	104,35	124,27	69,72
Ciudad Real.....	123,41	76,95	81,06
Cordoba.....	197,91	167,63	147,85
Granada.....	194,04	260,77	206,23
Guadalajara.....	193,91	231,78	138,06
Navarra.....	145,39	159,66	105,11
Soria.....	48,66	82,00	
Teruel.....	38,13	29,25	56,94
Toledo.....	105,17	200,67	146,12

El importe del CSH desde la entrada en vigor del convenio será para el año 2015, en las doce mensualidades y las tres pagas extraordinarias, el siguiente:

45.4 Incremento salarial 2016. Salarios Bases de Grupo y Complemento Salarial de Homogeneización 2016.

El incremento salarial aplicable a partir de 1 de enero de 2016 será el 1,00 por 100, que se aplicará sobre los salarios bases, el complemento personal de garantía, el complemento «ad personam», el complemento salarial de homogeneización de 2015 y los complementos de puesto de trabajo establecidos por este convenio.

Las tablas de salarios bases de Grupo para el año 2016 serán las siguientes:

Grupo Profesional	Puesto de trabajo	Salario mensual – Euros	Salario anual – Euros
I	Auxiliar de Ortopedia. Auxiliar administrativo. Auxiliar logística y/o reparto. Auxiliar de servicios.	832,92	12.493,75

Grupo Profesional	Puesto de trabajo	Salario mensual – Euros	Salario anual – Euros
II nivel salarial 1	Oficial de Ortopedia. Comercial. Oficial administrativo.	898,53	13.477,90
II nivel salarial 2	Oficial de taller.	953,63	14.304,48
III	Técnico Ortoprotésico. Jefe/a de equipo/unidad. Encargado/a Logística.	1.046,25	15.693,73
IV	Director/a Técnico/a. Jefe/a Administrativo/a. Director/a. Gerente.	1.129,94	16.949,06
Contratos en prácticas:			
Primer año.		889,31	13.339,69
Segundo año.		941,65	14.124,38

Corresponderá el nivel salarial II.2 al personal de alta en plantilla a la entrada en vigor del convenio en su ámbito territorial y que hubiesen estado clasificados en categorías o Grupos profesionales como Oficiales (de 3.^a, de 2.^a o 1.^a si hubiese tal clasificación en el convenio de anterior aplicación), Zapatero Ortopédico, Mecánico Ortopédico u otras de similar contenido.

Los/as trabajadores/as que hubiesen estado aplicando hasta 31 de diciembre de 2015 otro convenio colectivo distinto, siempre que éste hubiese finalizado su vigencia inicial en dicha fecha, incrementarán los conceptos de convenio en un 1 %, antes de realizar la reordenación del salario de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 43 de este Convenio.

El salario de los trabajadores contratados en prácticas se adecuará a los salarios previstos en la tabla de salarios base de Grupo en función de la antigüedad actual en el puesto de trabajo. En el caso de trabajadores con contrato en prácticas podrá pactarse en el contrato inicial el prorrateo de la totalidad de las pagas extraordinarias en el salario mensual.

El importe del C.S.H. que corresponda desde 1 de enero de 2016 en las doce mensualidades y las tres pagas extraordinarias en las provincias y/o Comunidades Autónomas a las que sea aplicable desde esa fecha el convenio colectivo se fijará por la Comisión Negociadora durante los dos primeros meses del año, solicitando su inscripción, registro y publicación en los términos establecidos legalmente.

45.5 Incremento salarial 2017. Salarios Bases de Grupo y Complemento Salarial de Homogeneización de 2017.

El incremento salarial aplicable a partir de 1 de enero de 2017 será el 1,20 por 100, que se aplicará sobre los salarios bases, el complemento personal de garantía, el complemento «ad personam», el complemento salarial de homogeneización de 2016 y los complementos de puesto de trabajo establecidos por este Convenio.

Los/as trabajadores/as que hubiesen estado aplicando hasta 31 de diciembre de 2016 otro convenio colectivo distinto, siempre que éste hubiese finalizado su vigencia inicial en dicha fecha, incrementarán los conceptos de convenio en un 1,20 %, antes de realizar la reordenación del salario de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 43 de este Convenio.

Las tablas de salarios bases de Grupo para el año 2017 serán las siguientes:

Grupo profesional	Puesto de trabajo	Salario mensual – Euros	Salario anual – Euros
I	Auxiliar de Ortopedia. Auxiliar administrativo. Auxiliar logística y/o reparto. Auxiliar de servicios.	842,92	12.643,80
II nivel salarial 1	Oficial de Ortopedia. Comercial. Oficial administrativo.	909,31	13.639,65
II nivel salarial 2	Oficial de taller.	965,07	14.476,05
III	Técnico Ortoprotésico. Jefe/a de equipo/unidad. Encargado/a Logística.	1.058,81	15.882,15
IV	Director/a Técnico/a. Jefe/a Administrativo/a. Director/a. Gerente.	1.143,50	17.152,50
Contratos en prácticas:			
Primer año.		899,98	13.449,70
Segundo año.		952,95	14.294,25

El importe del C.S.H. que corresponda desde 1 de enero de 2017 en las doce mensualidades y las tres pagas extraordinarias en las provincias y/o Comunidades Autónomas a las que sea aplicable desde esa fecha el convenio colectivo se fijará por la Comisión Negociadora durante los dos primeros meses del año, solicitando su inscripción, registro y publicación en los términos establecidos legalmente.

45.6 Cláusula de revisión salarial.

En materia de cláusula de revisión salarial, no operará en ningún caso en el año 2015. En el caso de que la suma de los índices de precios al consumo (IPC) establecido por el INE de los años 2016 y 2017 registrase al 31 de diciembre de 2017 una variación respecto al 2,20%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra.

Para el personal que se haya incorporado al convenio colectivo el 1 de enero de 2017 (provincias de Ávila y Salamanca) tal garantía operará en el caso de que el Índice de Precios al Consumo del año 2017 registrase a 31 de diciembre de dicho año una variación superior al 1,20 %.

La actualización de los salarios bases de Grupo, complemento «ad personam» y de homogeneización y los atrasos, si procediesen por dicha revisión, se realizarán en un solo pago, una vez constatada por la Comisión Mixta del convenio en el mes de enero de 2018 los datos correspondientes a la evolución del IPC en el período fijado mediante acta firmada al efecto, de la que se solicitará depósito, registro y publicación a la autoridad laboral.

Los atrasos si proceden de las provincias de Salamanca y Ávila se calcularán sobre el período del año 2017.

Artículo 46. Gratificaciones extraordinarias.

Se percibirán tres pagas extraordinarias incluidas en el cálculo del salario anual del artículo 45 de este convenio que se abonarán en los meses de marzo, correspondiente a la gratificación por beneficios, julio y diciembre, consistentes en una mensualidad completa

sobre el Salario Convenio, Complemento Personal de Garantía y Complemento «ad personam» y a quienes corresponda el Complemento Salarial de Homogeneización.

Mediante acuerdo entre las partes se podrá prorratear a lo largo del año el abono de alguna/s o todas las pagas extraordinarias. Expresamente para las empresas que apliquen en la actualidad un convenio provincial o autonómico distinto al convenio interprovincial podrán seguir abonando el salario en el número de pagas extraordinarias actualmente establecido.

En cuanto al período de devengo de cada una de ellas se estará a lo establecido hasta la fecha en cada una de las empresas.

Para el caso de que haya empresas que liquiden el salario en un número inferior de pagas extras o estén prorrateadas se mantendrá la actual situación garantizando el respeto al salario anual actual.

Para el caso de que haya empresas que abonen una cuarta paga extraordinaria, cualquiera que sea su denominación y número de días de la misma, liquidarán el importe devengado hasta finalizar el mes siguiente de publicación de este convenio colectivo. A partir de ese momento, comenzarán a liquidar tal importe en el complemento personal de garantía, en el importe anual dividido en las mensualidades y pagas que se abone el salario anual en la empresa.

Artículo 47. *Dietas y kilometrajes*

Los trabajadores que tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas, a aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a que se les abonen los gastos que hubieran efectuado, presentando los justificantes correspondientes.

Cuando en los desplazamientos el trabajador utilice su vehículo particular, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización la cantidad de 0,21 euros por kilómetro.

La percepción de estas dietas no tendrá efecto si los desplazamientos se realizan dentro del área metropolitana a menos de 10 kilómetros de su centro habitual.

Artículo 48. *Cláusula de inaplicación de condiciones de convenio colectivo.*

Cuando alguna de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio inicie período de consultas con la representación de los trabajadores para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, todo ello conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá comunicarlo a la Comisión Paritaria.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores o a las organizaciones empresariales y/o sindicales firmantes del presente Convenio colectivo en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos existentes en el ámbito territorial que corresponda a la inaplicación pretendida.

CAPÍTULO X

Beneficios sociales

Artículo 49. *Seguro en caso de accidente o enfermedad profesional.*

Las empresas que ya tuvieran contratado un seguro colectivo que incluya la cobertura de contingencias en caso de accidente o enfermedad profesional, bien por convenio colectivo aplicable o bien como mejora voluntaria, mantendrán la actual póliza durante la vigencia de este Convenio.

Las empresas facilitarán copia de la póliza colectiva suscrita a la representación legal de los trabajadores en la empresa, si la hubiere.

La Comisión Mixta del convenio, durante su vigencia, estudiará la puesta en marcha de un seguro colectivo para el conjunto de trabajadores del sector en estas contingencias.

Artículo 50. *Beneficio en compras.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a la adquisición de los productos, para su uso personal y doméstico, puestos a la venta en sus empresas respectivas disfrutando de un descuento del diez por ciento sobre el precio de venta al consumidor.

En los productos sujetos a liquidación o en promociones especiales, se fijarán a nivel de empresa los descuentos a aplicar a los empleados y los topes máximos en su caso de compra, sin que el precio aplicable pueda ser superior al ofrecido al cliente ni inferior al permitido por la legislación comercial en relación a la venta a pérdida.

A nivel de empresa podrá acordarse con la representación de los trabajadores un tope máximo anual de compra en productos por empleado.

Artículo 51. *Anticipo extraordinario.*

Los trabajadores con al menos seis meses de antigüedad podrán solicitar un anticipo de nómina de carácter extraordinario, que serán concedidos de acuerdo con las necesidades y premura de los solicitantes y atendiendo a los siguientes motivos: ayuda médica, todo tipo de pagos por adquisición de primera vivienda, mobiliario no suntuario, casos especiales.

El importe máximo del anticipo de nómina será el correspondiente al importe total generado en ese momento en las tres pagas extraordinarias del año.

Mientras esté pendiente de liquidación un anticipo extraordinario, el trabajador no podrá pedir otros anticipos sobre su salario mensual, superiores al 70 % de la cantidad restante neta de su nómina.

Igualmente no podrá solicitarse un nuevo anticipo extraordinario hasta el segundo año posterior a aquel en que le fue concedido.

El anticipo extraordinario será descontado íntegramente del importe de las pagas extraordinarias (incluidas las cuantías que estuviesen prorrateadas) y en caso de cese teniendo pendiente cuantías de un anticipo pendiente de devolución, la cantidad que reste por reintegrar le será descontada de la liquidación que le corresponda.

Artículo 52. *Complemento de incapacidad temporal.*

Desde la fecha de firma del convenio colectivo, en caso de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común complementará desde el primer día de la baja hasta el ochenta y cinco por ciento (85 %) de las retribuciones percibidas por el trabajador por un período máximo de quince meses.

En el supuesto de accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa complementará desde el primer día de la baja el 100% de las retribuciones percibidas por el trabajador.

En las situaciones de incapacidad temporal iniciadas con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio colectivo se aplicará mientras dure la situación el complemento de incapacidad temporal que hasta ese momento se estuviese aplicando.

Artículo 53. *Bodas de oro y plata.*

Los trabajadores a los veinticinco y cuarenta años de servicio en la empresa recibirán una gratificación extraordinaria consistente en 386 y 579 euros, respectivamente.

Para el caso de que los convenios autonómicos y/o provinciales de anterior aplicación contemplasen algún derecho similar en su formulación a este, aquel se entiende íntegramente sustituido por lo dispuesto en este artículo.

CAPÍTULO XI

Faltas y sanciones

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 54. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave.
5. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
8. La desobediencia a la Dirección de la empresa en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta grave.
9. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral. En el caso de que la utilización fuera abusiva o causase perjuicio a la empresa la falta se calificará como grave.

Artículo 55. *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de sesenta minutos en un mes.
2. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
3. Emplear para uso propio artículos o enseres de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

6. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

Artículo 56. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en trato con los trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a terceros la existencia o el contenido de los mismos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

10. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido. En caso de que se derive un perjuicio grave para el subordinado supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 57. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 58. *Sanciones máximas.*

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido disciplinario.

Artículo 59. *Prescripción de las faltas.*

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XII

Jubilación

Artículo 60. *Jubilación anticipada parcial y contrato de relevo.*

El contrato de relevo se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos a lo dispuesto en la legislación vigente a la firma de este convenio.

Mediante mutuo acuerdo entre empresa y el trabajador jubilado parcialmente podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de éste en una determinada época del año.

CAPÍTULO XIII

Seguridad y Salud en el trabajo

Artículo 61. *Vigilancia de la salud.*

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

La vigilancia tendrá carácter voluntario exceptuando, previo informe de los representantes de los trabajadores, las situaciones en las que el reconocimiento médico sea imprescindible para evaluar efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud, cuando haya que verificar si el estado de salud de un determinado trabajador puede constituir un peligro para él mismo o para otras personas relacionadas o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

La vigilancia de la salud estará orientada en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo y sometida a los protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador, cumpliendo las especificaciones de la legislación aplicable en la materia.

Artículo 62. *Protección de la maternidad y la lactancia.*

Si, tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo, la salud de la trabajadora con parto reciente o la lactancia de las trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un

puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 63. *Órganos de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.*

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas o centros de trabajo con seis o más trabajadores la participación de estos se canalizará a través de sus representantes (Delegados de Personal, Comités de Empresa y/o Delegados sindicales) en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical y a través de la representación especializada establecida en la legislación vigente, esto es, Delegados de Prevención en empresas desde seis hasta cincuenta trabajadores y Comités de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores.

Los Delegados de Prevención de centros o Comités de Seguridad y Salud dispondrán para la asistencia a cursos de formación específicos o para las tareas propias de su cargo de un crédito horario mensual adicional que como máximo será de diez horas.

Cuando alguna de las empresas afectadas por este Convenio, pretenda modificar o concertar de nuevo la gestión económica de la IT por Contingencias Comunes, o la gestión de la Incapacidad Temporal por Contingencias Profesionales con alguna Mutua, o bien pretenda la concertación de prestación de servicio con alguna Entidad Autorizada Ajena, como Servicio de Prevención Ajeno, previamente tendrá que consultarlo y debatirlo en y con el órgano de representación social que corresponda en su ámbito.

Artículo 64. *Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el trabajo en Ortopedias y Ayudas Técnicas.*

1. En el marco del presente convenio se constituirá la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, que estará integrada por cuatro miembros, dos por la representación empresarial y otros dos en representación de las organizaciones sindicales:

Por la parte empresarial: FEDOP (2)

Por la parte sindical: SMC-UGT (1) y Federación de Servicios de CCOO (1).

2. En el seno de la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, la adopción de acuerdos requerirá el consenso entre ambas partes, siendo necesaria en cada una de ellas el respaldo favorable de las organizaciones que lo componen.

3. La Comisión tendrá las siguientes competencias y facultades:
- Realizar acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre las normas de Prevención y Riesgos Laborales.
 - Establecer un catálogo de puestos para personas con discapacidad y adaptación de los mismos, así como garantizar la protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.
 - Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.
 - Asesoramiento técnico a la empresa y representación del personal.
 - Las atribuidas a los Delegados de Prevención. Donde no se hubiese designado Delegado de Prevención, asumirá sus funciones y donde existiese, colaborará con el mismo.
 - Vigilar el cumplimiento de las obligaciones asignadas por las normas de prevención a la empresa, especialmente en materia de:

Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.
Participación en los Servicios de Prevención.
Evaluación de los factores de riesgo.
Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación del personal.
Vigilancia de la salud del personal a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.
Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, determinación de sus causas y control de actividades potencialmente peligrosas.
Estudio de epidemiología laboral.
Protección específica de la gestación y del período de lactancia.

CAPÍTULO XIV

Derechos sindicales

Las empresas afectadas por el presente Convenio respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 65. *Delegados sindicales.*

Como mejora de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las secciones sindicales de los sindicatos que hayan obtenido el 15 por ciento de los votos en las elecciones a representantes unitarios en aquellas empresas que empleen a más de 100 trabajadores podrán elegir un delegado sindical.

Estos delegados sindicales tendrán las mismas atribuciones y garantías reconocidas en el artículo 68 de Estatuto de los Trabajadores a los miembros de comité de empresa y delegados de personal.

En las empresas, con varios centros de trabajo en una misma provincia o Comunidad Autónoma interprovincial, se podrán agrupar el total de trabajadores siempre que supere el número de doce trabajadores a los efectos de elegir delegados de personal que representen al conjunto de los centros.

Artículo 66. *Horas sindicales.*

Los miembros de Comités de Empresa y Delegados Sindicales dispondrán en Comités de empresa del crédito horario inicial establecido en la legislación vigente aplicable más diez horas adicionales.

Para facilitar la representación a nivel superior al centro de trabajo, los sindicatos podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel del conjunto de la empresa.

A tal efecto, los Delegados de Personal, miembros de Comités de empresa y Delegados sindicales podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas por escrito a favor de otra u otras personas representantes de los trabajadores elegidos en las mismas candidaturas de las elecciones sindicales.

La notificación de la cesión de horas y su acumulación en otros representantes deberá realizarse por el sindicato por escrito a la Dirección de la empresa como mínimo con quince días de antelación al inicio de cada mes.

En el caso de que la acumulación de horas sindicales en algún o algunos representantes suponga su ausencia al trabajo en más del 75 % de su jornada el sindicato deberá indicar los períodos mensuales en que se mantendrá tal situación a los efectos de prever adecuadamente la sustitución en sus funciones en la empresa.

Los delegados sindicales, delegados de personal y miembros del Comité de Empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En el supuesto de que en número de días trabajados en el mes por acumulación de horas no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo anterior el último mes trabajado sin incidencia significativa de las horas sindicales.

Artículo 67. *Comité Intercentros.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas empresas que empleen a más de 100 trabajadores y en las que exista una dispersión de centros en diversas provincias, se constituirá un Comité Intercentros como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de 13. Sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales de la empresa.

La designación del miembro del Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la Empresa.

La composición del Comité Intercentros se comunicará al SMAC, publicándose en los tabloneros de anuncios.

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 40, 41, 64 y 82 del Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores de la empresa, con independencia de que resulte de aplicación este convenio interprovincial y los de determinadas provincias de acuerdo con lo previsto en el artículo 2 de esta norma convencional.

Artículo 68. *Otros derechos sindicales.*

1. Descuento en nómina: A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la

cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiere.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Tablón de anuncios: En cada uno de los centros de trabajo de las empresas incluidas en este Convenio, se dispondrá de un tablón de anuncios para su utilización por los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, con fines sindicales. Se situará de tal forma que, sin estar a la vista pública ajena al centro de trabajo, sea fácil la localización del mismo para los trabajadores.

3. Cargos sindicales: Quienes ostenten cargos electivos a nivel comarcal, provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo. En caso de ejercerse este derecho, hasta dieciséis horas al mes tendrán el carácter de retribuidas.

Asimismo, todo trabajador en activo que haya sido elegido para un cargo sindical de ámbito comarcal, provincial o superior en las organizaciones sindicales más representativas tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia sindical.

Esta excedencia se prolongará por el tiempo de duración del cargo para el que ha sido elegido y ello con reserva del puesto de trabajo. El trabajador excedente se incorporará automáticamente a su puesto de trabajo siempre que lo solicite en los treinta días siguientes a la fecha de cese en el cargo.

4. Ejercicio de la actividad sindical: Los representantes legales de los trabajadores que representen en una misma provincia o Comunidad autónoma a diferentes centros de trabajo tendrán derecho a percibir de la empresa sus gastos de desplazamiento a centros que disten más de veinte kilómetros del suyo propio en los términos y condiciones que se exponen a continuación:

a) Ha de tratarse de gastos incurridos en el ejercicio de sus funciones en su específico ámbito de representación, excluidos los relacionados con la celebración de elecciones sindicales en la empresa.

b) Respecto de los gastos de desplazamientos, estancia y manutención se deberá acreditar la realización de los mismos, aportando los justificantes originales. A los efectos anteriores se deberá acreditar el día, lugar y motivo genérico del desplazamiento.

c) Los gastos serán los razonables para la actividad realizada, siendo los importes de compensación como máximo los establecidos en el artículo 47 del presente Convenio.

En caso de discrepancia en los gastos a liquidar, cualquiera de las partes deberá dirigirse a la Comisión Mixta del Convenio en trámite de mediación a los efectos de que se resuelva la discrepancia por el trámite extraordinario del citado órgano.

Corresponderá a la Dirección de la empresa la cobertura de los gastos de celebración y asistencia a Comité Intercentros y Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral si lo hubiere.

Disposición final primera.

Las partes signatarias del presente Convenio colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de negociación que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral aplicable durante su vigencia y a las normas que puedan resultarle de aplicación del Acuerdo Marco de Comercio.

Disposición final segunda.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que en cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este convenio implantadas, aquellas resultaran más beneficiosas, en cuyo caso, se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente convenio colectivo

Disposición transitoria primera. *Criterios de adecuación y reestructuración salarial.*

I. Adecuación salarial.

A fin de adecuar la estructura salarial vigente en las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo al contenido del mismo, hay que proceder a reordenar la nómina de aquellas personas que prestan servicios con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, de conformidad con los siguientes principios básicos, reglas y procedimientos.

Las trabajadoras y los trabajadores contratados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio mantendrán el nivel retributivo salarial por todos los conceptos que venían percibiendo, si su nivel retributivo fuera superior a los niveles mínimos establecidos en la tabla salarial prevista en el artículo 45 del presente Convenio colectivo.

A los efectos de alcanzar el salario base de Grupo y en su caso el Plus de Técnico Garante establecido en este convenio, las empresas podrán, una vez aplicado el incremento salarial previsto en el año en que se incorporen al mismo, absorber y compensar de los conceptos salariales que venga abonando al trabajador/a. En caso de que se hubiesen abonado al trabajador/a desde 1 de enero de 2012 cuantías a cuenta de convenio serán compensadas éstas en primer lugar.

El resto de las percepciones se reordenarán según los criterios establecidos en este apartado.

Si por el contrario las percepciones salariales totales fuesen inferiores se aplicarán los niveles retributivos mínimos previstos en dicha tabla salarial.

II. Reestructuración salarial.

Para realizar la reestructuración se tomarán como referencia las percepciones que por Convenio Colectivo se viniera percibiendo en el año anterior a la entrada en vigor del presente Convenio, determinándose su inclusión o exclusión, exclusivamente conforme a los criterios que se definen en el artículo 43 del presente Convenio.

A título de ejemplo, en las empresas del sector de Ortopedias y Ayudas Técnicas en las que actualmente se aplica el convenio colectivo interprovincial del sector la conversión de conceptos sería la siguiente:

Convenio Interprovincial	Convenio estatal de Ortopedias y Ayudas Técnicas
Concepto salarial:	Concepto salarial:
Salario Base.	Salario Base.
Paga extraordinaria.	Paga extraordinaria.
Complemento ad personam.	Complemento ad personam.
Conceptos establecidos a nivel de empresa o individualmente.	Convenio estatal de Ortopedias y Ayudas técnicas.
Complemento personal (con la misma subida que salario base).	Complemento Garantía.
Complemento personal con subidas aleatorias y que no se compensa.	Plus convenio.
Complemento Puesto que no se sube y no se compensa.	Plus convenio.
Mejora voluntaria.	Mejora voluntaria.
Incentivo.	Incentivo.

III. Tratamiento Específico de determinados conceptos.

A) Complemento personal de antigüedad. Tratamiento de los importes de antigüedad en tramos no consolidados.

Los importes de antigüedad reconocidos hasta el momento de la reestructuración salarial se incorporarán todos ellos al complemento «ad personam» si estuviesen sujetos al mismo incremento salarial que el del salario base y al Plus convenio en caso de que no lo tuviera.

Los importes de los tramos de antigüedad que estén en trance de perfeccionamiento en el momento de la aplicación del Convenio se perfeccionarán y abonarán en el momento de incorporación efectiva al convenio colectivo, momento a partir del cual no se generarán nuevos importes por esta materia.

B) Tratamiento de los pluses de asistencia o similares.

Se entiende por tales aquellas cantidades, que cualquiera que sea su denominación se percibía por el trabajador por la asistencia al trabajo con independencia de su fórmula de cálculo.

Para quienes lo vinieran percibiendo en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, se calculará por el montante efectivamente percibido por cada trabajador en el año inmediatamente anterior al de la aplicación efectiva de este Convenio. Para el caso de que concurran excepcionales circunstancias que impidan tal cálculo o éste se distorsione por largos períodos de ausencia, se tomarán en consideración los dos últimos años anteriores a la aplicación efectiva de este Convenio.

C) Tratamiento de los conceptos no salariales compensadores del transporte (Plus de Transporte, de locomoción o similares).

Quienes en la fecha de incorporación al convenio estatal vinieran percibiendo por Convenio colectivo Plus de Transporte, plus de locomoción o similar lo consolidarán a título exclusivamente personal como condición más beneficiosa sumándolo al complemento de garantía en el importe anual que hubiesen percibido el año anterior dividido en quince pagas.

Para el caso de que concurran circunstancias excepcionales que impidan tal cálculo o se distorsione por largos períodos de ausencia se seguirá idéntica regla a la prevista en el apartado anterior.

En cualquiera de los casos si fuera necesario absorber todo o parte de este concepto para alcanzar el Salario Base de Grupo se procederá a su incorporación total o parcial a salario, manteniéndose en su caso el importe restante de acuerdo a los criterios fijados en los párrafos precedentes.

D) Compensaciones y otros derechos asistenciales.

Las personas que vinieran percibiendo de la empresa otros conceptos en forma de compensaciones, ayudas o complementos asistenciales, tales como ayudas de estudios, por hijos/as con discapacidades, becas, ayudas por matrimonio, etc., si los importes consistieran en una cantidad en función de una situación constante e inherente a la persona (por ejemplo, ayuda a hijos/as con discapacidades) su importe anualizado, o su valor en el caso de que la prestación fuera en especie, se adicionará individualmente a la persona preceptor en su Plus Convenio.

En el caso de que la ayuda dependiera de circunstancias temporales del trabajador (nacimiento de hijo/a), los importes abonados por la empresa en el último año se totalizarán y se prorratearán entre quienes hubieran podido tener acceso a su disfrute, incorporándose igualmente al Plus Convenio.

Disposición transitoria segunda. *Aplicación de los nuevos salarios y pago de atrasos salariales de 2015.*

En función de las fechas previsibles de publicación del convenio colectivo, las empresas dispondrán como máximo de un trimestre a contar desde la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» para reordenar y aplicar los salarios establecidos.

Los atrasos salariales que puedan corresponder en el período del año natural del 2015 y/o desde el 1 de enero de 2016 deberán necesariamente liquidarse antes del 30 de junio de 2016.

Disposición transitoria tercera. *Reconocimiento de compromisos en relación con la jubilación anticipada, invalidez o premios de permanencia.*

Se garantizan a los trabajadores los compromisos en relación con la jubilación anticipada, invalidez o premios de permanencia que vinieran recogidos en su convenio colectivo de origen. A estos efectos las compresas cumplimentarán el formulario que figura en el anexo de este convenio de forma individual a cada trabajador.

ANEXO

Modelo a rellenar por las empresas a los trabajador sobre reconocimiento de compromisos en relación con la jubilación anticipada, invalidez o premios de permanencia

Datos de la empresa:

Empresa:
 Representante de la empresa:
 Centro de trabajo
 Domicilio social:
 Ciudad:

Datos del trabajador:

Nombre y apellidos:
 Domicilio:
 Ciudad:
 Centro de trabajo:

Que al amparo de lo dispuesto en la disposición transitoria tercera del I Convenio Colectivo Estatal de Ortopedias y Ayudas Técnicas sobre compromiso en relación con la jubilación anticipada o premios de permanencia

CERTIFICO

Que en el convenio colectivo (provincial o autonómico)
 publicado en el Boletín Oficial provincial o autonómico con fecha
 establece en el artículo del mismo los siguientes compromisos en relación
 con la jubilación anticipada o premios de permanencia:

.....

Lo que certifico a los efectos oportunos en a de de

Fdo. La Empresa

Fdo. El trabajador