

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

8749 *Resolución de 13 de septiembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la modificación del Convenio colectivo del grupo de empresas Distribuidora de TV Digital, SA y Compañía Independiente de TV, SL.*

Visto el texto de modificación del Convenio colectivo del grupo de empresas Distribuidora de TV Digital, SA, y Compañía Independiente de TV, SL (código de convenio número 90014823012004), que fue suscrito con fecha 12 de agosto de 2016, de una parte por los designados por la Dirección de las empresas en representación de las mismas, y de otra por las representaciones sindicales UGT y CC. OO. en representación de los trabajadores, 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, 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 texto de modificación del 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, 13 de septiembre de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

ACTA FINAL CORRESPONDIENTE A LA NEGOCIACIÓN DE DISTINTAS MODIFICACIONES DEL III CONVENIO COLECTIVO DE DTS-CIT 2014-2016 (BOE 27 DE MAYO DE 2014) ACORDADAS POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO

Por las Direcciones de las empresas:

Don José M.^a Pestaña.
Don Juan Manuel Rueda.
Don Manuel Bonet.
Don Jesús López-Cancio (a).

Por la representación social:

UGT:

Don José M.^a García González (Fed.).
Doña Paloma Sánchez-Escalonilla.
Don Juan José Martínez Tendero.
Doña Olga Húmera Pulido.

CC. OO.:

Doña Cristina Bermejo (Fed.).
Don Andrés Miguel Arenas Gómez.
Doña M.^a Isabel Ojeda Terres.
Don Luis Fernández de Troconiz.
Doña Ruth Mediodía Martín.

En Tres Cantos, a 12 de agosto de 2016, se reúnen constituidos en Comisión Negociadora, representantes de la Dirección de las empresas DTS, Distribuidora de Televisión Digital SAU, Compañía Independiente de Televisión, SL (CIT), y Telefónica Audiovisual Digital, SLU, y representantes de UGT y CC. OO., con implantación en las empresas, así como de las centrales sindicales Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CC. OO.) y la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (UGT) cuyos nombres al margen se relacionan.

La reunión tiene por objeto proceder a la lectura de la subsanación instada por la Subdirección General de Relaciones Laborales de las modificaciones al III Convenio Colectivo DTS-CIT 2014-2016 (BOE de 27 de mayo de 2014), así como a la ampliación de su vigencia hasta diciembre de 2018. Número de referencia de registro del Convenio Colectivo vigente número 90014823012004, todo ello derivado de las negociaciones para su revisión mantenidas entre las partes al amparo del artículo 86.1, segundo párrafo del Estatuto de los Trabajadores.

Tras la citada subsanación, las modificaciones introducidas al texto del convenio son las siguientes:

«Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo, ya establecidos en el territorio nacional o que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia, de las siguientes empresas:

Compañía Independiente de Televisión, SL (CIT, SL).
Distribuidora de Televisión Digital, SA (DTS, SA).
Telefónica Audiovisual Digital, SLU.»

El artículo 4.º, Vigencia y denuncia, queda redactado de la siguiente forma:

«El período de vigencia del III Convenio Colectivo, que inicialmente finalizaba en diciembre de 2016, ha sido ampliado hasta el 31 de diciembre de 2018 cualquiera que sea la fecha de publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.

La denuncia del presente Convenio se llevará a cabo mediante escrito dirigido a la otra parte, con una antelación máxima de tres meses y mínima de dos meses naturales a la fecha de 31 de diciembre de 2018 término de la vigencia.

En caso de no ser denunciado, quedará automáticamente prorrogado en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.»

Al artículo 16. Plantillas, se le añade un último párrafo con el siguiente redactado:

«Cuando la empresa proceda a la contratación de personal mediante contratos de puesta a disposición, el grupo profesional y nivel salarial al que deberá adscribirse el trabajador será el equivalente al grupo profesional y nivel salarial que les corresponda según convenio.»

Al artículo 22. Licencias y permisos, se le añade al final de su apartado 3 el siguiente redactado:

«En el caso de fallecimiento de hijos o del cónyuge del trabajador el permiso será de siete días naturales consecutivos.»

A este mismo artículo se le suprime su punto 9 sobre violencia de género que se desarrolla más adelante, en el nuevo artículo 56.

Al artículo 24. Lactancia, se le modifican los párrafos primero y segundo de la siguiente manera:

«El trabajador por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones u optar por acumular su disfrute en dieciocho días naturales consecutivos que deberá unir al periodo de baja por maternidad.

La duración del permiso, y consecuentemente su acumulación, se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento, múltiple.»

El artículo 33. Salario base y revisión salarial, queda redactado de la siguiente manera:

«La percepción del salario base se llevará a cabo distribuido en doce mensualidades ordinarias y en las dos extraordinarias, salvo que estuvieran prorrateadas, todo ello conforme se desarrolla en las Tablas Salariales adjuntas al presente convenio y que resultan de aplicación durante los años de vigencia.

Durante los años de vigencia los salarios que sirvieran de base de cálculo para la revisión de salarios se incrementarán en las siguientes cuantías: año 2016, 1%; año 2017, 1,5% y año 2018, 1,5% más un 0,5% adicional sujeto a la obtención en la empresa de unos resultados netos positivos en este último año. La fórmula de cálculo del resultado será convenida entre las partes firmantes del convenio.

Base salarial para el año 2019.—Conocido oficialmente en enero de 2019 el comportamiento del IPC de 2018 se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio y procederá a sumar los IPC habidos durante los años 2016, 2017 y 2018 de vigencia y si estos hubieran superado la suma de los incrementos salariales anuales aplicados, se procederá a incorporar la diferencia a las tablas salariales y demás conceptos económicos que correspondan y que han de servir de base cálculo para incrementos futuros.»

La cuantía del complemento contenido en el artículo 35. Complemento de disponibilidad, es la que figura en el anexo II

Al artículo 36. Complemento de trabajo en sábado, domingo y festivos, se le modifican los dos primeros párrafos de la siguiente manera:

«Todo el personal que no devengue el complemento de disponibilidad regulado en el artículo precedente, y que por necesidades del servicio trabaje en sábados, domingos y/o festivos percibirá 68,30 euros por cada uno de estos días realmente trabajados.

Este Complemento es incompatible con el devengo y cobro de la condición personal regulada en la Disposición Transitoria Primera, que consta en nómina con la denominación "CPB-14", hasta una cuantía igual a la contenida en la misma.»

Las cuantías de las condiciones económicas y salariales de los artículos 37. Ayuda de comidas; 39. Transporte nocturno; y 40. Antigüedad consolidada, son las que figuran en el anexo II.

Se introduce una nueva Sección segunda al capítulo XII, Igualdad de oportunidades y no discriminación, acoso sexual, en razón de sexo y moral. Violencia de género. Artículo 56, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 56. *Situaciones de trabajadoras víctimas de violencia de género.*

A. 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.

B. 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 preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, 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.

C. 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.

D. 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.

E. 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.

F. Se entiende por trabajador 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.»

A partir de la inclusión del anterior nuevo artículo 56 quedan los siguientes reenumerados con el numeral inmediatamente siguiente al anterior.

El artículo 65. Formación, queda redactado de la siguiente manera:

I. La empresa se compromete a impulsar y potenciar la formación y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores, y para tal fin desarrollará un Plan de Formación Anual durante el primer trimestre del año.

La elaboración del Plan de Formación deberá elaborarse con el mayor grado de participación de los trabajadores a cuyo efecto se atenderán las sugerencias y propuestas que se propongan por la representación legal de los trabajadores y por los empleados mismos.

II. Anualmente la empresa dotará un presupuesto específico que estará en función de las necesidades formativas que se definan y que se distribuirá entre todos los grupos profesionales, garantizando la posibilidad de formación a toda la plantilla. Dicho presupuesto se verá incrementado en el caso de que la empresa obtenga alguna fuente de financiación adicional para la formación del personal.

III. La empresa podrá organizar acciones formativas internas o externas para sus empleados referidas a temas que sean necesarios para el desarrollo profesional de éstos. En estos casos, la empresa sufragará la totalidad de los costes de matrícula, alojamiento, manutención y viajes que originen las mismas.

Asimismo, la empresa podrá subvencionar acciones formativas externas en todo o en parte, atendiendo a factores tales como la adecuación de la formación al puesto

de trabajo o el número de acciones en las que el trabajador haya participado últimamente.

En este sentido, la empresa subvencionará el cien por cien de la acción formativa en el caso de que sea la propia empresa la que solicite del trabajador, con su consentimiento, su participación en la misma, o bien, en el caso de que la solicitud provenga del trabajador, cuando se considere que la acción tenga relación directa con las tareas que éste desarrolla.

IV. Se crea la Comisión Paritaria de Formación, cuya función fundamental será el conocimiento y vigilancia en la aplicación del Plan de Formación elaborado por la Dirección, para lo cual en su seno se estudiará y debatirá cuáles son las necesidades formativas, que empleados deben participar y en qué condiciones, todo ello en interés común de la mejora de la cualificación profesional del trabajador como una condición necesaria para asegurar la viabilidad futura de la organización.

La Comisión Paritaria de Formación coadyuvará a la aplicación de los mecanismos necesarios para hacer efectiva la utilización de los Permisos Individuales de Formación regulados por el Real Decreto 395/2007.»

Las disposiciones transitorias se modifican y amplían en número quedando redactadas de la siguiente forma:

«Disposición transitoria primera. *Reorganización de la estructura salarial.*

Se mantiene vigente la presente disposición pactada en febrero de 2014 hasta tanto y cuando siga estando en proceso de adaptación la reorganización de la estructura salarial y/o no haya sido definitivamente suprimida la clave de descuento definida en la Disposición Transitoria Segunda.

La delicada situación económica que vive la compañía derivada de la evolución del mercado televisivo, y que nos obliga cada vez a ser más exigentes en el control de los costes de todo tipo, ha aconsejado a las partes realizar una serie de modificaciones en la estructura salarial del convenio buscando varios fines: de un lado, redefiniendo las distintas formas de retribución, tanto fija como variable o de puesto y función, para abaratar a futuro los costes de personal; de otro, garantizando, a los trabajadores en plantilla a la firma del presente convenio, que son a la postre quienes han sufrido la situación económica actual, sus emolumentos habituales; por último, desglosando los distintos complementos para simplificar la estructura y hacerla más ágil y práctica.

A los efectos anteriores, las partes convinieron en febrero de 2014 en:

1. La desaparición de los Complementos de Disponibilidad A, B y C y de tres turnos rotativos de lunes a domingo y la creación de un único Complemento igual para todos los empleados, en cuantía idéntica al antiguo Complemento de Disponibilidad C, que se devenga y abona en las condiciones señaladas en el presente Convenio. El nuevo Complemento de Disponibilidad sustituye a los anteriores A, B y C.

Igualmente se declara incompatible el cobro simultáneo de algunos Complementos tal y como en el cuerpo del Convenio se declara.

2. Los trabajadores en plantilla a la firma del presente Convenio, con efectos de primero de enero de 2014, o al momento de la firma de la extensión del convenio en el caso del "CPB-14" han visto modificada su estructura salarial de la siguiente manera:

a) Les es de aplicación, al igual que al resto del personal que se incorpore a la Compañía y en las mismas condiciones que a estos, lo dispuesto en el presente Convenio, con las salvedades e incompatibilidades que, en razón al devengo por los actuales trabajadores de unas nuevas condiciones personales más beneficiosas, así como en el redactado de los distintos complementos, pluses y demás formas retributivas se señalan.

b) No obstante lo anterior, los trabajadores en plantilla al momento de la firma del convenio en su periodo 2014-2016 que venían devengando los antiguos Complementos de Disponibilidad A y B, así como los complementos: de turnicidad; flexibilidad horaria; tres turnos rotativos de lunes a domingo; especial y especial B así como el reconocido en la antigua Disposición Transitoria Cuarta del II Convenio a los empleados procedentes de Vía Digital, dejaron de devengarlos como tales para englobarlos en un nuevo Complemento que tiene la consideración de condición personal más beneficiosa y se calculó incorporando al mismo la media total devengada por el empleado por los anteriores conceptos durante el periodo comprendido entre el 1 de agosto de 2011 al 31 de julio de 2013.

El citado complemento consta en nómina con la denominación “complemento personal”.

De otro lado, la parte devengada en razón del trabajo en sábado, domingo y festivo que igualmente fue calculada sobre la media total devengada por el empleado por los anteriores conceptos durante el periodo comprendido entre el 1.º de agosto de 2011 y el 31 de julio de 2013 ha quedado incorporada a una condición personal denominada “CPB-14”.

c) Para calcular la media total devengada por el trabajador, dentro de los veinticuatro meses precedentes al 1.º de febrero de 2014, se han sumado exclusivamente aquellos meses en los que se devengaron los citados conceptos; después la suma total obtenida se dividió por el número de meses de devengo y el resultante fue incorporado a los citadas condiciones más beneficiosas, de manera que para el cálculo de la media no se tuvo en cuenta los meses en los que el trabajador causó baja por enfermedad o estuvo disfrutando de maternidad o de alguna de las licencias previstas en el Convenio.

d) Excepción hecha de lo dispuesto en el artículo 38 del presente Convenio, durante la vigencia del mismo el “Complemento Personal” y la condición “CPB-14” no podrán ser compensadas ni absorbidas, salvo en el caso de promoción o alteración en la clasificación profesional que implique cambio de grupo o nivel salarial (anexo I) y/o del salario base.

Transcurrida en el año 2018 la vigencia, el Comité, con carácter previo a cualquier decisión colectiva de compensación o absorción, conocerá de las causas que llevan a la Dirección a considerar su aplicación. Este compromiso ultratractivo tiene la misma consideración jurídica que el contenido en la disposición transitoria segunda, punto 4.

El presente Convenio ha suprimido los siguientes Complementos: flexibilidad horaria; turnicidad, complementos de disponibilidad A, B y C; complemento tres turnos rotativos de lunes a domingo; complemento de ayudas a comidas en sábados, domingos y festivos; antigüedad; complemento especial y especial B, pago por beneficios, así como el reconocido en la antigua Disposición Transitoria Cuarta a los empleados procedentes de Vía Digital que pasa a englobarse en el Complemento Personal.

No obstante la desaparición del concepto antigüedad, la cuantía consolidada, más la que se halle en trance de consolidación, ha pasado a denominarse Antigüedad Consolidada conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del presente Convenio colectivo.»

«Disposición transitoria segunda. *Ajuste retributivo y recuperación de la deducción.*

Alcanzado acuerdo respecto a la extensión del presente III Convenio colectivo hasta diciembre de 2018, las partes han convenido la supresión de la clave de descuento salarial, regulada en la disposición transitoria segunda en su redacción del periodo 2014-2016, en las cuantías y en las fechas siguientes:

- Con efectos de 1.º de abril de 2016 se reducirá la clave de descuento en un 60%.
- En segundo lugar y con efectos de 1.º de enero de 2017 se reducirá la clave en un 40% adicional suprimiéndose definitivamente el descuento.

Dada la imposibilidad material de ajustar la nómina de abril de 2016 a lo aquí pactado en la nómina de mayo se procederá a devolver la cantidad descontada en abril y a aplicar la clave de descuento en las cuantías aquí señaladas»

A la disposición transitoria tercera. Comisión de seguimiento. Se le modifica el último párrafo que queda redactado de la siguiente manera:

«En el caso de que se alterase sustancialmente la distribución equitativa del trabajo en fines de semana y festivo la Comisión conocerá con carácter previo a su implantación de las medidas que la Dirección vaya a aplicar para la reducción o eliminación de las inequidades observadas acudiendo entre otras medidas a la movilidad funcional, la contratación o la compensación en metálico o en descanso.»

A la disposición transitoria cuarta. Comisión paritaria, se le modifica el último párrafo que queda redactado de la siguiente forma:

«La aplicación definitiva del nuevo sistema de clasificación descrito deberá estar realizada antes del 30 de diciembre de 2016.»

Se introduce una nueva disposición transitoria quinta, que se redacta de la siguiente manera:

«Durante la vigencia del Convenio, se establece la posibilidad para el trabajador de poder disponer de un permiso no retribuido por un período máximo análogo al que tenga establecido por Convenio o contrato individual para sus vacaciones y por un tiempo mínimo de 10 días laborables.

El citado permiso, como criterio general, no podrá disfrutarse en periodos inferiores a dos, con independencia de que se acoja al mínimo de 10 días o al máximo que le correspondiese. Si por motivos profesionales debidamente justificados y aprobados por la Dirección de Área, no pudieran disfrutarse en el ejercicio en curso, su disfrute podrá trasladarse al primer trimestre del siguiente ejercicio.

Las fechas de disfrute del permiso se coordinarán con el Departamento al que pertenezca el trabajador, teniendo siempre en cuenta las necesidades del servicio.

Durante el periodo de permiso no retribuido, la empresa mantendrá íntegramente la cotización a la Seguridad Social.»

Se introduce una nueva disposición transitoria sexta. Aplicación de los incrementos salariales pactados, que se redacta de la siguiente manera:

«Sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria primera, la compensación y absorción regulada en el artículo 6.º de Convenio colectivo no podrá ser en ningún caso utilizada para contrarrestar los incrementos salariales pactados en el presente Convenio para los años 2016, 2017 y 2018.»

Se introduce una nueva disposición transitoria séptima. Teletrabajo, con el siguiente redactado:

«La empresa se compromete a poner en marcha una experiencia piloto de al menos un año de duración, que explore la posibilidad de teletrabajo en aquellas Áreas, Departamentos o servicios donde fuera posible. A dicho respecto se propone que al menos una o dos personas voluntarias de cada área participen en dicha experiencia piloto, que será analizada cuatrimestralmente por la Comisión Mixta Paritaria del Convenio.

Finalizada la experiencia cada parte expondrá sus conclusiones en la Comisión para que la Dirección pueda tomar la decisión que mejor convenga a la Organización.»

Se introduce una nueva disposición transitoria octava. Garantía de empleo, con el siguiente redactado:

«La Dirección manifiesta su convicción en la viabilidad y futuro del modelo productivo de Movistar+, así como en su crecimiento global, a cuyo objeto cuenta con la totalidad de la plantilla existente en las empresas afectadas por el convenio. No obstante en el muy improbable caso de que por cualquier causa ajena a la voluntad de la empresa hubiera que proceder a un ajuste de plantilla la Dirección se compromete a plantear el mismo a la Representación Legal de los Trabajadores y a no tomar medidas unilaterales no consensuadas. En todo caso, y que en el supuesto de darse la necesidad de tener que acometer la reforma de algún área, departamento, servicio o puesto de trabajo, la Dirección lo debatirá con el Comité de Empresa y acudirá previamente a la adopción de extinciones de contrato a medidas alternativas de solución, tales como la movilidad funcional, etc. No están incluidos en este compromiso los casos de despido disciplinario.»

Se modifica la disposición final segunda, que queda redactada de la siguiente forma:

«A los efectos de lo dispuesto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que el presente III Convenio colectivo de grupo de las mercantiles DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SAU, y Compañía Independiente de Televisión, SL (CIT), así como su extensión hasta diciembre de 2018 ha sido concertado entre las Direcciones de las mismas y las Centrales Sindicales Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CC. OO.) y la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (UGT) que integran la representación legal de los trabajadores afectados por el Convenio. Igualmente la firma de estas federaciones sindicales hace extensiva la aplicación del texto convencional a la mercantil Telefónica Audiovisual Digital, SLU, recientemente constituida por escisión parcial de la mercantil DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SAU, que aún no cuenta con comité de empresa.»

Se modifica la disposición adicional segunda. Pactos de rodaje:

«Clasificación países	Euros/Día
Países en conflicto	170,90
Países fuera de la UE de renta alta	126,81
Países fuera de la UE de renta baja.	154,36
Países de la UE	104,75»

Se modifican las cuantías de los distintos complementos salariales y tablas, que se incluyen en el Anexo II, y que quedan fijadas en las siguientes cuantías:

«Tabla salario base

Niveles	Año 2016		Año 2017		Año 2018	
	Euros/Año	Euros/Mes	Euros/Año	Euros/Mes	Euros/Año	Euros/Mes
Nivel A0.	45.001,94	3.214,42	45.676,97	3.262,64	46.362,13	3.311,58
Nivel A1.	41.762,18	2.983,01	42.388,61	3.027,76	43.024,44	3.073,17
Nivel A2.	37.869,14	2.704,94	38.437,18	2.745,51	39.013,74	2.786,70
Nivel A3.	34.153,16	2.439,51	34.665,46	2.476,10	35.185,44	2.513,25
Nivel B1.	31.498,56	2.249,90	31.971,04	2.283,65	32.450,60	2.317,90
Nivel B2.	28.401,76	2.028,70	28.827,78	2.059,13	29.260,20	2.090,01
Nivel C1.	25.924,59	1.851,76	26.313,46	1.879,53	26.708,16	1.907,73
Nivel D1.	23.358,46	1.668,46	23.708,84	1.693,49	24.064,47	1.718,89

Niveles	Año 2016		Año 2017		Año 2018	
	Euros/Año	Euros/Mes	Euros/Año	Euros/Mes	Euros/Año	Euros/Mes
Nivel D2.	21.411,91	1.529,42	21.733,09	1.552,36	22.059,08	1.575,65
Nivel D3.	20.438,98	1.459,93	20.745,56	1.481,83	21.056,74	1.504,05
Nivel E.	20.438,98	1.459,93	20.745,56	1.481,83	21.056,74	1.504,05

Tabla complementos

«Complementos	Año 2016			Año 2017			Año 2018		
	Euros//Año	Euros/Mes	Euros/Día	Euros/Año	Euros/Mes	Euros/Día	Euros/Año	Euros/Mes	Euros/Día
Disponibilidad.	4.119,79	294,22		4.181,59	298,69		4.244,31	303,17	
Antigüedad Trienio final (solo para los que estén perfeccionado el trienio en el que se encuentren).	815,33	58,27		815,33	58,27				
Festivos, sábados y domingos.			68,30			69,32			70,36
Navidad y Año Nuevo.			225			225			225
Vales de comida.			3,75			3,75			3,75
Transporte nocturno.			8,67			8,80			8,93»

Por último, las partes, una vez finalizadas las negociaciones, delegan en don Manuel Bonet Hidalgo la facultad de registro y publicación en nombre de la Comisión Negociadora del citado convenio colectivo, a través de la aplicación REGCON del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión y de ella la presente Acta que, una vez leída y encontrada conforme, se aprueba por los asistentes en el lugar y fecha arriba indicados.