

**Artículo 16.- Incrementos salariales**

1º año de vigencia: Periodo de 16 abril 2015 a 15 abril 2016: Congelación salarial, asumiendo de forma expresa la empresa el diferencial negativo como consecuencia del IPC negativo correspondiente a dicho periodo, resultando las tablas adjuntas.

2º año de vigencia: Periodo de 16 abril 2016 a 15 abril 2017: IPC interanual resultante para este mismo periodo de revisión. La empresa garantiza la congelación salarial en el supuesto de que dicho porcentaje de IPC sea negativo.

3º años de vigencia: Periodo de 16 abril 2017 a 15 abril 2018: IPC interanual resultante para este mismo periodo de revisión. La empresa garantiza la congelación salarial en el supuesto de que dicho porcentaje de IPC sea negativo.

**CAPÍTULO 3º  
CONDICIONES DE TRABAJO****Artículo 17.- Jornada Laboral**

17.1.- La jornada de trabajo se establece en 37,5 horas semanales de promedio en cómputo anual.

Se establece un tiempo de 30 minutos diarios para tomar el bocadillo que se considerarán como tiempo efectivo de trabajo. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como a la finalización de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo con la indumentaria pertinente y en disposición de realizar su labor.

La distribución de la jornada será la siguiente:

17.1.1.- Para aquel personal que, como resultante del anterior convenio colectivo y de la subrogación de personal indefinido de Melilla UTE según la plantilla que necesariamente tiene que tener dicha UTE, como condición más favorable, mantendrán la siguiente distribución: se prestarán 35 horas semanales de lunes a viernes en horario continuado a razón de 7 horas diarias. El diferencial existente entre las 37,5 horas semanales y las 35 horas anteriormente señaladas se distribuirán a lo largo del año, de común acuerdo entre trabajador y empresa a nivel individual, prevaleciendo el interés del trabajador en caso de desacuerdo, entendiéndose en este caso que la media hora se añadirá a las 7 horas diarias de lunes a viernes.

17.1.2.- Para el resto de personal, no incluido en el punto anterior, se estará a la distribución de la jornada que se establezca contractualmente dentro de las 37,5 horas de promedio de cómputo anual.

17.2.- Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

17.2.bis.- En los casos de nacimientos 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. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 17.4 de este artículo.

17.3.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de