



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO Y LABORA

802 RESOLUCION REGISTRO CONVENIO COLECTIVO OFICINAS Y DESPACHOS DE ALICANTE

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Empleo y Labora de Alicante por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de **OFICINAS Y DESPACHOS**. Código convenio 03001005011983

ANTECEDENTES DE HECHO

I. Con fecha 29/11/2024 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio colectivo para el sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Alicante. Dicho convenio ha sido suscrito, por la parte empresarial, por la Asociación de Empresarias y Profesionales de la Provincia de Alicante; por la Unión Empresarial de la provincia de Alicante (UEPAL); por la Asociación de la Empresa Familiar; por la Asociación de Jóvenes Empresarios de la Provincia de Alicante (JOVEMPA); por la Asociación de Organizadores Profesionales de Congresos y por Terciario Avanzado y, por la parte social, por las centrales sindicales CCOO P.V. y por FES-UGT P.V.

II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 3/12/2024, habiéndose recibido en esta Dirección Territorial el 19/12/2024.

III. En fecha 9/01/2025 se efectuó requerimiento a la comisión negociadora para subsanar varias deficiencias observadas en el articulado del convenio. Este requerimiento fue atendido presentando subsanación en fecha 22/01/2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La competencia para dictar la resolución del presente expediente la ostenta la persona titular de la Dirección Territorial de Empleo y Labora de Alicante, de



conformidad con lo establecido en la disposición derogatoria única del Decreto 166/2024, de 12 de noviembre, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 5 de febrero de 2025

LA DIRECTORA TERRITORIAL

Cortes María Martínez de las Heras



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OFICINAS Y DESPACHOS DE ALICANTE.

Artículo 1. Determinación de las partes.

Este Convenio colectivo se pacta entre las organizaciones empresariales, Asociación de Empresarias , profesionales y Directivas (AEPA); Unión Empresarial de la provincia de Alicante (UEPAL) ; y Asoc. De Organizadores Profesionales de Congresos, Terciario Avanzado; Jóvenes Empresarios de la Provincia de Alicante (JOVEMPA- Federación) ; Asoc. de la Empresa Familiar (AEFA) y las Centrales sindicales UGT y CCOO.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo de trabajo, es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Alicante y sus preceptos obligan a todas las empresas y centros de trabajo de la actividad de oficinas y Despachos, y servicios de tipo administrativo general, siendo también de aplicación a los despachos de profesionales; Abogacía ,Administración de fincas, Agentes comerciales, Arquitectura, Arquitectura Técnica, Agencias de Azafatas y azafatos; Colegios Profesionales; Diplomatura en Trabajo Social y Asistentes Sociales, Economistas y Auditores Jurados de Cuentas, Empresas de almacenamiento, tratamiento e impresión de ficheros informáticos; Empresas dedicadas al envío de dinero; Empresas de organización, depósito, custodia y gestión de archivos; Empresas de intérpretes jurados y traductores y traductoras de idiomas; Empresas de organización y formación; Empresas de servicios de inversión; Detectives privados; Habilitados y habilitadas de clases pasivas; Graduados y Graduadas Sociales, Profesionales en Ingeniería Agrónoma, Ingeniería de Caminos Canales y Puertos, Ingeniería Industrial, Ingeniería Técnica de Obras Públicas, Licenciatura en Ciencias del Trabajo; Oficinas de Gestión de Multipropiedad; Oficinas de Informática; Oficinas de informes comerciales; Oficinas de planificación de Congresos; Peritajes e Ingenierías, Técnicos y técnicas Industriales, Licenciaturas en Psicología, Titulares Mercantiles y Empresariales, Organizaciones empresariales; Oficinas de Tasación de inmuebles; Procuradores y procuradoras, personal Veterinario y aquel otro que realicen mayoritariamente tareas de gestión administrativa.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio es de aplicación a todo el personal que desarrolla actividades de oficinas y despachos, y servicios de tipo administrativo en general y no tenga convenio de aplicación propio, siendo la relación del artículo anterior no limitativa por la especial característica de esta actividad.

El personal de alta dirección queda expresamente excluido de las estipulaciones contenidas en este Convenio colectivo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.1.a) del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores y en el Real Decreto 1.382/1985, de 1 de agosto.

Condición más beneficiosa.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas reconocidas a nivel personal, en cómputo anual, que excedan del convenio. Se tendrá por nula y no hecha, la renuncia por parte de las personas trabajadoras de cualquier beneficio establecido en el Convenio. Asimismo, se tacharán de nulidad reputándose por no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera Convenio, acuerdo, resolución o cláusula, (individual o colectiva), que implique condiciones menos beneficiosas en su conjunto.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Este Convenio colectivo es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Alicante.

Artículo 5. Ámbito temporal.

La duración de este Convenio colectivo es de tres años, iniciándose su vigencia el 1 de enero de 2024 y finalizando el 31 de diciembre de 2026, salvo aquellos artículos en que expresamente se establezcan diferentes periodos de vigencia.



Artículo 6. Denuncia y prórroga.

A partir del día 31 de diciembre de 2026, el Convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente entre 90 y 30 días anteriores a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de prórroga tácita del Convenio será de aplicación el incremento del IPC del año anterior. Si el IPC de un año fuera negativo, se mantendrían los salarios del año de referencia. Cualquiera de las partes legitimadas podrá denunciar este Convenio colectivo en el plazo fijado anteriormente.

Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que habrá de registrarse en la Dirección Territorial de Empleo (regcon), entendiéndose prorrogado su contenido normativo por periodos anuales de no producirse esta.

La vigencia del convenio una vez denunciado, se mantiene plenamente en todas sus cláusulas, hasta que sea sustituido por uno nuevo, publicado éste en el BOPA.

Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa, o sea necesario adaptarlo a la legislación vigente. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Artículo 7. Compensación y absorción.

En aplicación del principio legal compensatorio, dado el carácter sectorial del convenio, las retribuciones establecidas en el mismo, serán absorbibles y compensables hasta donde alcance con las mejoras y retribuciones que sobre los mínimos reglamentarios viniesen abonando las empresas, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras, presentes o que puedan establecerse por disposición legal.

Artículo 8. Complemento ad personam derivado de la antigüedad.

Este complemento, que nace como consecuencia de la desaparición del anterior concepto de antigüedad y que a partir del 1.1.2004 pasó a denominarse complemento ad personam, se reflejara en los recibos de salarios con la denominación de antigüedad consolidada, no siendo susceptible de futuros incrementos, absorción o compensación.

Artículo 9. Garantía ad personam.

Se respetarán y mantendrán estrictamente, como garantía ad personam, las situaciones y las condiciones personales que excedan globalmente lo pactado en este convenio en su cómputo anual.

Artículo 10. Equilibrio interno del convenio.

Las condiciones pactadas en este Convenio colectivo forman un todo indivisible, por lo que no se podrá aplicar una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Ambas partes acuerdan que, si durante la vigencia del Convenio, el contenido del mismo fuera modificado y/o afectado por la autoridad laboral, modificación legislativa o por sentencia firme, se convocará con carácter inmediato a la Comisión Negociadora a fin de adaptar su contenido en lo que pudiera quedar modificado.

En tanto no se alcance un acuerdo al respecto, será de aplicación el convenio colectivo en vigor, con los efectos que las partes acuerden.

Capítulo II.

Organización del trabajo y funciones.

Artículo 11. Aspectos básicos de la clasificación profesional.

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

11.1 La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de los criterios generales objetivos, y por las tareas y funciones básicas más



representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras sin que prevalezca en dichos criterios ,objetivos, tareas y funciones sesgos de género. Cualquier persona en función del puesto de trabajo que desarrolla estará encuadrada a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un trabajador o trabajadora de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. Asimismo se tendrá en cuenta para su promoción interna.

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

Si se tuviera que asignar a una persona trabajadora a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa.

11.2 La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos que les son propios, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del que forman parte, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional, y conforme a las reglas de movilidad previstas en el artículo 12 del presente convenio.

11.3 Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores o trabajadoras y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del T.R.Estatuto de los trabajadores, son los que se definen a continuación:

11.3.1 Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, con independencia de su forma de adquisición, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

a. *Titulación*: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica.

b. *Especialización*: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

c. *Experiencia práctica*: Considera el período de tiempo requerido para que una persona, adquiriera la habilidad práctica necesaria para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

11.3.2 Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

11.3.3 Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

11.3.4 Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

11.3.5 Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

11.3.6 Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.



Artículo 12. Movilidad funcional.

12.1 La movilidad funcional en sentido horizontal, dentro del grupo profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora en el seno de la empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

Si como consecuencia de la movilidad funcional, el trabajador o trabajadora desarrollase distintas funciones correspondientes a diversos niveles salariales, dentro del mismo grupo profesional, percibirá el nivel salarial proporcional al tiempo en que se efectúe el trabajo en cada nivel.

12.2 La movilidad funcional en sentido vertical, para la realización de funciones correspondientes a otro grupo profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora, por razones de promoción profesional, ascensos y ampliaciones o reducciones de plantilla, para cubrir vacantes o ampliaciones de un grupo profesional, superior o inferior, sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

12.3 La empresa deberá comunicar a los representantes de las personas trabajadoras, si los hubiere, la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional. En dicho supuesto, la empresa podrá, en la medida de lo posible, informar a la representación sindical con antelación a la movilidad funcional, sin perjuicio de la ejecutividad de la medida por parte de la empresa.

12.4 Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo o nivel profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador o trabajadora ascenderá a dicho grupo o nivel profesional.

En cualquier caso, durante tales periodos el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones realizadas, pero no a la consolidación de grupo ni de salario, salvo que se superen los plazos indicados .

12.5 Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones inferiores a las del grupo profesional, éstas se desarrollarán por el tiempo imprescindible para su atención, sin superar en ningún caso los 6 meses, teniendo el trabajador o trabajadora, posteriormente, derecho a la reincorporación a su anterior grupo profesional.

En todo caso, el trabajador o trabajadora conservará la retribución correspondiente a su grupo de origen, salvo que el cambio se produjera a petición del trabajador o trabajadora, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo grupo profesional.

12.6 Los anteriores apartados 4 y 5 no incluyen los casos de sustitución por nacimiento y cuidado del menor adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento (antigua maternidad, paternidad), lactancia, incapacidad temporal, licencias, excedencias o cualquier otra situación que comporte derecho a reserva de puesto de trabajo, en cuyo caso, la movilidad funcional se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

12.7 La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo encomienda de funciones inferiores, en cuyo caso mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 13. Promoción.

Los ascensos y promociones, dentro del sistema de clasificación profesional establecida en el presente convenio, se producirán atendiendo a lo establecido en los apartados siguientes:

13.1 Conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1, párrafo segundo del T.R.Estatuto de los trabajadores, habrá de considerarse a estos efectos la formación, méritos, antigüedad del trabajador o trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.



13.2 En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para todos los trabajadores o trabajadoras, respetando el principio de no discriminación por cualesquiera de las causas establecidas el artículo 17.1 del Estatuto de los trabajadores.

13.3 Los criterios básicos para la realización de los ascensos entre grupos profesionales se ajustarán a las siguientes reglas:

13.3.1 Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas, o amortizarse si éstas lo estimaran necesario.

13.3.2 Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal, cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

13.3.3 Para el resto de los puestos de trabajo, la promoción profesional se ajustará a los siguientes criterios:

a. Será requisito para la promoción interna, la existencia de una vacante, siempre que la empresa no haya optado por su amortización, es decir, siempre que la empresa no haya optado por no cubrir la vacante.

b. El trabajador o trabajadora que aspire al puesto vacante deberá acreditar la formación y/o experiencia necesaria y adecuada al puesto de trabajo para el que opta. En este sentido, la empresa podrá exigirle que acredite los conocimientos derivados de la titulación y/o formación, no siendo suficientes la mera certificación de asistencia. La empresa valorará el grado de aprovechamiento de la formación que presente el trabajador/a.

c. Reunidos los requisitos anteriores, y transcurridos 2 años desde que la persona trabajadora haya realizado funciones análogas, ésta podrá solicitar a la empresa, la valoración de su puesto de trabajo, atendiendo a las tareas que desarrolla, la formación y/o la experiencia.

d. Valorado el puesto de trabajo, y en el caso de que existan discrepancias en la promoción solicitada, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y/o mediación del Tribunal laboral del de la Comunidad Valenciana.

13.4 Además de los criterios señalados en el apartado anterior, las empresas podrán determinar las reglas de promoción, atendiendo a criterios objetivos de mérito y capacidad. Para ello, la dirección de las empresas podrán establecer la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico. De todo ello, recabarán el previo informe-consulta de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

13.5 Las empresas revisarán las categorías profesionales de aquellas personas que trabajadoras que estuvieran desempeñando funciones de categoría superior para situarlos en la categoría que les corresponda. En caso de desacuerdo podrán someter la cuestión a la Comisión paritaria del convenio todo ello sin perjuicio de las facultades de la jurisdicción competente.

Artículo 14. Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica se aplicará según los términos previstos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Sucesión de empresa.

Los supuestos de sucesión de empresa se ajustarán a las previsiones legales contempladas en el artículo 44 del T.R. del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 16. Pacto de exclusividad, no concurrencia y de especialización.

Pacto de exclusividad

Se podrá celebrar pacto de plena dedicación entre la empresa y el trabajador o trabajadora comprometiéndose éste a desarrollar su tarea profesional de forma exclusiva para el empleador, quedando expresamente prohibido que el trabajador mantenga ninguna relación, sea ésta laboral o por cuenta ajena, con terceros, sean o no competencia de la misma.



En este supuesto el trabajador o trabajadora podrá rescindir el pacto y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito a la empresa con un preaviso de treinta días, perdiéndose en este caso la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación.

En caso de que la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación no estén desglosados en nómina, se considerará como tal el 10% de la base retributiva.

Pacto de no concurrencia.

Expirado el contrato de trabajo y en un plazo de dos meses para el personal técnico y un mes para el resto de personas trabajadoras, desde la fecha de terminación del mismo, el trabajador o trabajadora se abstendrá de realizar ninguna oferta comercial, servicio, actividad, función o tarea que entre en concurrencia con la empresa, ya respecto de sus clientes actuales o respecto de aquellos clientes potenciales con los que la empresa haya entrado en tratos comerciales, bien sea por cuenta propia o ajena, por sí o por persona interpuesta.

Este pacto podrá ser ampliado hasta un plazo de seis meses en los trabajadores o trabajadoras no técnicos y hasta un plazo de dos años en los técnicos, debiendo en este caso satisfacerse al trabajador o trabajadora con una compensación económica adecuada y proporcionada.

Pacto de especialización.

Cuando por la complejidad de las tareas encomendadas sea precisa formación específica para el trabajador o trabajadora, éste o ésta se compromete a realizar de acuerdo con la empresa y por cuenta de ésta, las actividades, programas, cursos y similares, que le permitan formarse y especializarse en el área de su competencia.

Dicha formación podrá ser prestada por la misma empresa, con horas dedicadas a la formación. A los efectos de valoración de esta formación, se atenderá a la necesidad de la misma, el carácter especial de los contenidos formativos y el beneficio obtenido por el trabajador o trabajadora con los mismos, la cualificación de los y las profesionales que la impartan y las horas de formación impartidas. No se considerará formación la impartida por empleados para la formación básica operativa del empleado o empleada y para el cumplimiento de actividades ordinarias en el seno de la empresa.

El trabajador o trabajadora se compromete a recibir dicha especialización profesional y a permanecer en la empresa durante un periodo mínimo de un año, contado a partir de la finalización de formación que reciba.

El Pacto de especialización se realizará por escrito y con el consentimiento de ambas partes. En el caso de que el trabajador o trabajadora rescinda la relación laboral por causa no imputable a la empresa, dentro del periodo de un año siguiente a la terminación de su especialización profesional, deberá indemnizar a la empresa con la devolución del coste económico de la formación especializada recibida. En caso de que la el coste compensación económica no esté cuantificado o no se pueda cuantificar, se considerará como tal el 10% de la base retributiva.

Capítulo III.

Percepciones salariales y extrasalariales.

Artículo 17. Estructura salarial.

La estructura salarial, compuesta por el salario base y por los complementos salariales, se fijará según lo dispuesto en este Convenio colectivo y en el contrato de trabajo. Los salarios mensuales mínimos para cada grupo profesional y/o nivel salarial, son los que se relacionan en el anexo del Convenio Colectivo.

Artículo 18. Salario

Los incrementos salariales serán los siguientes:

-Para 2024 3,1%

-Para 2025 3,00 %

-Para 2026: 2,50% . Si el IPC de 2026 fuera superior al 2,5 se compensará con un incremento hasta un 1%. Este porcentaje se incrementará en las tablas de 2027



Todos los temas económicos del presente convenio para el año 2024 tendrán carácter retroactivo desde el día 1 de enero, salvo las dietas y plus transporte que se aplicarán los conceptos económicos a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio, que lo será a su publicación en el BOPA.

Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias.

19.1. Todo el personal adscrito a este convenio, percibirá dos gratificaciones extraordinarias que serán satisfechas, una en la primera quincena del mes de junio y la otra, en la primera quincena del mes de diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base más lo que le corresponda percibir por el concepto de complemento de antigüedad consolidada.

El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán dichas gratificaciones, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

El personal enfermo o accidentado, percibirá estas gratificaciones con arreglo a su salario base mensual, más el complemento de antigüedad consolidada, si la tuviera. Al personal de limpieza, y en general a quienes presten servicios por horas o medias jornadas, se les abonarán las gratificaciones en la parte que corresponda al salario percibido.

19.2 La empresa podrá prorratear las gratificaciones extraordinarias en doce mensualidades, sin perjuicio de su negociación con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, si la hubiese.

Artículo 20. Paga de marzo.-

Se establece por este concepto el importe de una mensualidad del salario del convenio, más el complemento de antigüedad consolidada, en su caso, correspondiente al ejercicio económico anteriormente finalizado y que se abonará durante el primer trimestre del año.

Para quienes causen baja o alta en la empresa, así como al personal enfermo o accidentado, esta gratificación se abonará con arreglo al procedimiento seguido para el pago de las gratificaciones de junio y diciembre.

La empresa podrá prorratear esta paga en doce mensualidades, sin perjuicio de su negociación con la representación de los trabajadores y trabajadoras, si la hubiese.

Artículo 21. Plus nocturno.

Se fija un plus por el concepto de trabajo nocturno, que consistirá en el 30% del salario base, incrementado con el complemento de antigüedad consolidada. Se considera trabajo nocturno, el comprendido entre las 22 horas y las 7 h del siguiente. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará dicho plus exclusivamente sobre las horas trabajadas. Y si el número de horas fuera de cuatro o más, se pagará el mencionado plus por toda la jornada. Este plus no afectará al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo, como guardas, vigilantes, serenos, porteros de noche etc., a los que se les aplicará el salario fijado en la tabla para el personal que realicen trabajo de noche.

Artículo 22. Plus festivo y domingos.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el periodo de descanso semanal, incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio.

El pago de este concepto se ajustará a la siguiente fórmula:

Horas festivos = (salario bruto anual / jornada anual) x 1, 75.



Se entiende por día festivo, aquél designado como festivo nacional, de comunidad autónoma o local, y los domingos cuando coincidan con el descanso semanal del trabajador o trabajadora.

2. Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores, y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, los supuestos siguientes:

a. Las contrataciones realizadas por trabajos en las que por su propia naturaleza se considere habitual trabajar en domingo.

b. Cuando el trabajador o trabajadora afectado ya tenga compensada esta dedicación horaria mediante otra retribución específica, que no podrá ser inferior a este plus.

Artículo 23. Complementos de peligrosidad, toxicidad y penosidad.

Todos aquellos trabajos que sean normativamente considerados con peligrosidad, penosidad y toxicidad percibirán un plus equivalente al 20% del salario base. Este se cobrará en proporción al tiempo efectivamente trabajado en el puesto en el cual se considere que conlleve cualquiera de los 3 riesgos anteriormente mencionados.

Artículo 24. Complemento por capacitación profesional.

A todos los trabajadores o trabajadoras con titulación oficial de grado superior o de grado medio, que no estando contratados como tales, se les exigiese la utilización de su título y de los conocimientos derivados de éste para los servicios de la empresa, ésta vendrá obligada a aplicarles la categoría y salario del titulado del nivel 3 del grado que le corresponda a petición de la persona trabajadora.

Los trabajadores o trabajadoras que tengan conocimiento de uno o varios idiomas y hagan uso de ellos por necesidades de su trabajo, percibirán una bonificación del 20% sobre el salario base.

Artículo 25. Pluses, desplazamientos y dietas.

Plus de transporte.

Al objeto de compensar a los trabajadores y trabajadoras el mayor coste que suponen los gastos de transporte, la empresa abonará a todas aquellas personas trabajadoras que no tengan contrato de formación ni de prácticas, y con carácter extrasalarial, la cantidad fijada cada año en tablas en concepto de plus de transporte por día efectivamente trabajado por importe **de 2,61 €/día**.(mensual 22 días hábiles x 11 para tener una cantidad fija al mes): **52,63 €/mes**

Desplazamiento y dietas.

Se establece la cantidad de 0,26 €/Km , para los trabajadores y trabajadoras que usen vehículos propios en sus desplazamientos al servicio de la empresa. El importe de la media dieta y dieta completa, será satisfecho según tablas. La empresa podrá suplir el pago de estas dietas, haciendo efectivos todos los gastos que devengue el trabajador o trabajadora en sus desplazamientos por cuenta de aquella.

Artículo 26. Uniformes.

Cuando las empresas exijan una uniformidad específica a determinadas personas trabajadoras les proveerá de las correspondientes prendas de ropa en función de la estación, con al menos dos juegos de cada una de ellas.

Capítulo IV. Jornada de trabajo.

Artículo 27. Jornada de trabajo.

27.1.- La jornada anual efectiva de trabajo será de **1782 horas para 2024, y 1774 para 2025**, que se distribuirán por la empresa de lunes a viernes. Durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, realizará jornada intensiva, de lunes a viernes y horario de 8.00 a



15.00 horas. En el período de jornada intensiva, los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de un descanso de 20 minutos para el bocadillo, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo. Respecto a las personas trabajadoras menores de 18 años, establece un descanso mínimo de 30 minutos considerado tiempo efectivo de trabajo.

Jornada de mañana y tarde

El personal que preste servicios en esta modalidad de jornada podrá, siempre que el mantenimiento del servicio lo permita y sin menoscabo de la jornada pactada en cómputo anual, efectuar su jornada laboral en horario de 9.00 a 17.00 horas de lunes a viernes, con una interrupción mínima de media hora para la comida, con objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

El resto de la jornada hasta completar las horas semanales, se realizará en horario flexible entre las 7.30 y las 9.00 horas, y entre las 17.00 y las 19.30 horas, de lunes a jueves, y de 7.30 a 9.00 horas el viernes.

Las empresas que por razones de trabajo, precisen trabajar los sábados durante todo el año, o las tardes del periodo de verano, se pondrán de acuerdo con sus trabajadores y trabajadoras sobre la forma de compensación horaria de esta jornada, en caso de desavenencia se dirigirán a la comisión paritaria del convenio, cuya decisión será definitiva.

Las empresas que tengan actualmente fijados horarios que, en su conjunto sean más beneficiosos a los trabajadores y trabajadoras, podrán optar entre acogerse al nuevo, o seguir realizando el horario que habitualmente vienen desarrollando.

Existirá la posibilidad de cambiar la jornada anual, que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año en un porcentaje que será de un diez por ciento. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

27.2.- Registro de jornada

Las empresas adscritas a este convenio, en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y control, adoptará las medidas que estime más oportunas para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, garantizando en cumplimiento de la legalidad vigente el registro diario de jornada, que debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada trabajador, sin perjuicio de la posibilidad de flexibilidad horaria con el fin de dar cumplimiento al Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Artículo 28. Calendario laboral.

1. La empresa elaborará anualmente el calendario laboral de acuerdo con las siguientes reglas: La empresa comunicará a la representación de los trabajadores y trabajadoras si hubiese, o a los trabajadores y trabajadoras, una propuesta de calendario. La representación legal de los trabajadores y trabajadoras, si hubiese, en un plazo máximo de 15 días, emitirá un informe previo respecto la propuesta de la empresa.

Valorado el informe de la representación de los trabajadores y trabajadoras, la empresa fijará el calendario definitivo que deberá ser expuesto en un lugar visible en cada centro de trabajo.

2. Las empresas distribuirán los horarios concretos de trabajo con la participación, legalmente prevista de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

3. Con un preaviso mínimo de 10 días, las empresas, por razones imprevistas y justificadas, podrán aumentar la jornada hasta dos horas diarias durante un máximo de 40 días al año, y disminuirla en compensación, por el mismo tiempo, con el límite de que dicha ampliación no afecte en más del 50% (20 horas) al periodo de jornada intensiva.

4. En el supuesto de desacuerdo, las partes se someten expresamente al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

Artículo 29. Horas extraordinarias.

1. Criterios para su realización: Supresión de las horas extraordinarias habituales.



Mantenimiento de las horas extraordinarias necesarias por causas especiales de plazos de gestión, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

2. La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente será mediante, el otorgamiento de tiempo libre retribuido igual al realizado y disfrutarlo en un plazo de cuatro meses desde su realización. La compensación en tiempo libre se incrementará en un 50% si el periodo de descanso se disfruta pasados los 4 meses desde su realización.

Solo en el caso que se pacte de manera expresa se podrán compensar las horas extraordinarias con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 50%

3. El cálculo del importe se ajustará a la siguiente fórmula:

$\text{Hora extra} = (\text{salario bruto anual} / \text{jornada anual}) \times 1.50.$

La realización de horas extraordinarias será voluntaria; si serán de obligado cumplimiento las horas extraordinarias que se tengan que trabajar para la prevención y reparación de siniestros y daños urgentes y extraordinarios.

Artículo 30. Vacaciones.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al disfrute de 22 días hábiles o 30 naturales de vacaciones anuales retribuidas. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa.

El periodo de vacaciones se determinará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras o sus representantes legales si los hubiera, dentro de los cuatro primeros meses del año. En caso de desacuerdo, se acudirá a la vía judicial prevista en el [art. 184, LRJS](#), para su resolución a través de un procedimiento sumario y preferente, cuya decisión es irrecurrible.

Las vacaciones se negociarán de manera que el trabajador o trabajadora conozca al menos con dos meses de antelación, la fecha de su disfrute. Las vacaciones comenzarán en día laborable.

El periodo de disfrute será preferentemente del 1 de junio al 30 de septiembre.

En el supuesto que el periodo vacacional se establezca por turnos, el trabajador o trabajadora que acredite tener hijos menores de edad cursando estudios en el sistema educativo reglado, tendrá preferencia en la elección del turno que coincida con el período vacacional docente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de 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 a 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

Capítulo V.

Licencias retribuidas y excedencias.

Artículo 31. Licencias retribuidas.

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) dos días para aquellos progenitores que no cumplan con los requisitos del artículo 178 de la Ley de la Seguridad Social que da derecho al permiso por nacimiento



c) cuatro días, en caso de fallecimiento de padre, madre, cónyuge o hijos/as y equivalentes por afinidad incluyendo familiares consanguíneos de la pareja de hecho registrada. Si el fallecimiento se produce a más de 175 Kms , se incrementará el permiso 1 día.

d) dos días: en caso de fallecimiento de parientes de 2º grado por afinidad o consanguinidad incluyendo familiares pareja de hecho registrada. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

e) cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del conyuge, pareja de hecho, parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad (incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho), o de cualquier otra persona distinta a las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo.

f) por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el derecho del sufragio activo.

g) Por traslado de domicilio habitual un día. Si se trata de otra localidad, se ampliará hasta dos días más.

h) Un día por asuntos propios.

i). Cuatro días anuales por motivos de fuerza mayor cuando fuese necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Este permiso podrá disfrutarse por horas o días completos , justificando el tiempo de asistencia a posteriori.

J) Todo el personal adscrito a este convenio tendrán derecho a un máximo de 15 horas anuales de permiso retribuido para acudir, por el tiempo indispensable para acudir a sus propias visitas médicas o recibir asistencia sanitaria, o para acompañar por los mismos motivos al conyuge/pareja de hecho, ascendientes o descendientes de primer grado a sus respectivas visitas médicas; con la excepción de lo dispuesto en el art. 37.3.f del TRET. El disfrute de este permiso deberá preavisarse con la máxima antelación posible, y será necesaria una justificación posterior.

Los permisos, por ser retribuidos, empezarán a computar a partir del día siguiente hábil del hecho causante cuando dicho hecho se produzca después de la realización de la jornada.

Artículo 32.- Permisos sin sueldo

1. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de un mes al año, fraccionable en dos periodos de quince días naturales, por los siguientes motivos:

a. Adopción en el extranjero.

b. Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

c. Hospitalización prolongada por enfermedad grave del/ de la cónyuge / pareja de hecho , o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d.-Si el fallecimiento del artículo 31.c y d se produce en el extranjero.

2. El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a 15 días ni superior a 6 meses. Dichas licencias no serán computables a efectos de antigüedad, y les serán concedida dentro de los 15 días siguientes a la solicitud siempre y cuando las necesidades del servicio se lo permitan. La duración acumulada de estas licencias no podrán exceder de seis meses cada tres años.

No obstante, se podrá pactar entre empresa y trabajador o trabajadora una suspensión del contrato de trabajo diferente, por cualquier otro motivo, y por la duración que se acuerde. En este caso se requerirá acuerdo escrito que regule las condiciones de la misma, tales como la duración, reserva o no del puesto de trabajo, condiciones y forma de la reincorporación, antigüedad, entre otras circunstancias. A falta de pacto sobre estas cuestiones se estará a lo regulado en el Estatuto de los trabajadores.



Artículo 33.- Excedencias

33.1.- El régimen de excedencia se ajustará a lo establecido en el artículo 46 del T.R.Estatuto de los trabajadores.

33.2 Procedimiento para solicitar excedencia voluntaria y excedencia para atender el cuidado de menores y familiares.

La persona trabajadora deberá comunicar por escrito a la empresa el inicio del disfrute de la excedencia con 15 días de antelación a la misma, que se reducirán a 7 en caso de motivos urgentes probados. La actividad comprobatoria de la empresa deberá limitarse a verificar la concurrencia de los requisitos que originan el derecho del trabajador a la excedencia, sin que pueda denegar dicho derecho por motivos distintos al cumplimiento de aquéllos.

El plazo para solicitar la reincorporación a la empresa será con al menos 30 días de antelación a la finalización de la excedencia. La empresa deberá responder por escrito a la solicitud de reingreso .

En cualquier momento de la excedencia se podrá pactar el retorno anticipado mediante mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Artículo 34. Excedencia voluntaria y excedencia para atender el cuidado de menores y familiares.

1.- Excedencia voluntaria. El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2.- Excedencia por cuidado de menor o de familiares . Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto, permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora, así como la representación de los trabajadores y trabajadoras, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el apartado 2 de este artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un **plan alternativo** que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 2 será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.



No obstante, cuándo el trabajador o trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 35. Periodos de descanso con motivo del nacimiento:

1.-Madre biológica:

Disfrutará completamente de los periodos de suspensión 16 semanas con la siguiente distribución:

-6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.

-10 semanas que podrán disfrutar a jornada completa o parcial:

De manera continuada al periodo obligatorio.

De manera interrumpida, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

- Se mantiene la posibilidad de que la madre biológica pueda anticipar el inicio de la suspensión hasta en 4 semanas a la fecha probable de parto.

En los casos de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido.

2.-Otro progenitor (distinto de la madre biológica):

- Dispondrá de un periodo de suspensión total de 16 semanas, con la siguiente distribución:

-6 semanas ininterrumpidas, obligatorias y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.

-10 semanas voluntarias que podrán disfrutar a jornada completa o parcial.

De manera continuada al periodo obligatorio.

De manera interrumpida, en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias, hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Desaparecen los dos días de permiso por parte de la empresa que se disfrutaban en caso de paternidad.

En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a las dieciséis semanas previstas para la madre biológica.

En los casos de fallecimiento del hijo o de la hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorpore al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio.

3.-Ampliaciones de la duración de la prestación comunes a los dos progenitores:



-1 semana para cada progenitor, por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple.

-1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a

En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, la prestación se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Esta ampliación se podrá disfrutar por cada uno de los progenitores, a partir del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las semanas de descanso obligatorio.

Artículo 36.-. Suspensión en caso de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento

Dispondrá de un periodo de suspensión total de 16 semanas, con la siguiente distribución:

- 6 semanas ininterrumpidas, obligatorias y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.
- 10 semanas voluntarias que podrán disfrutar a jornada completa o parcial:
- De manera continuada al periodo obligatorio.
- De manera interrumpida, en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias, hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Desaparecen los dos días de permiso por parte de la empresa que se disfrutaban en caso de paternidad.

En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a las dieciséis semanas previstas para la madre biológica.

En los casos de fallecimiento del hijo o de la hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorpore al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Ampliaciones de la duración de la prestación

1 semana para cada progenitor, por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de adopción múltiple.

1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.

2 Ver ampliaciones de la duración en caso de familias monoparentales.

Artículo 37. Permiso por lactancia y reducción de jornada.

1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) TRET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.



Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. 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 apartado 7 del art 37 del ET.

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

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. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

4.-Las reducciones de jornada contempladas en este artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un **plan alternativo** que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

5.- La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, del art. 37 del TRET, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada. .

6.- Permiso parental para el cuidado de menores no retribuido. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo/hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la



empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.»

Durante el disfrute del permiso parental a tiempo completo deberá mantenerse el alta y la cotización respecto de la persona trabajadora.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 del art. 37 del TRET serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 38. Principio de no discriminación.

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por ninguna causa.

Este compromiso conlleva, igualmente, eliminar los obstáculos que puedan incidir en el cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Artículo 39-. Planes de igualdad.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral.

Los planes de se desarrollarán conforme lo dispuesto en el R Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como el R Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Art 40.- Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo

40.1.-El acoso sexual lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico continuo, sistemático y no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- a) Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- b) Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- c) Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- d) Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- e) Hacer demandas de favores sexuales.
- f) Hacer miradas lascivas al cuerpo.
- g) Hacer gestos obscenos.
- h) Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.

40.2 El acoso por razón de sexo lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- a) Tener actitudes condescendientes o paternalistas
- b) Proferir insultos basados en el sexo o la orientación sexual de la persona trabajadora



- c) Tener conductas discriminatorias por razón de sexo
- d) Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona e) Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo
- f) Utilizar humor sexista
- g) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo
- h) Hacer chantaje sexual por razón de sexo
- i) Hacer acoso ambiental por razón de sexo

40.3.- Las empresas tienen la obligatoriedad, independientemente de su tamaño, de tener medidas de prevención de acoso sexual o por razón de sexo y de arbitrar procedimientos para su prevención.

Se adjunta como anexo 1, un procedimiento formal para la tramitación de las denuncias de acoso sexual o por razón de sexo que podrán aplicar todas las empresas acogidas al presente convenio que no posean uno propio.

Artículo 41. Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Estas trabajadoras tienen derecho:

1.- A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos una octava parte y un máximo de tres cuartas partes, de la duración de aquélla. La concreción horaria de la reducción se acordará entre la empresa y la trabajadora afectada y en caso de desacuerdo corresponderá a la trabajadora.

2.- A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada, en su defecto dicha determinación corresponderá a la trabajadora.

3.- A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, en el supuesto de que la trabajadora haya de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho.

La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen. Transcurridos los seis meses la trabajadora habrá de optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo con renuncia a su derecho de reserva.

4.- A la suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo no superior a seis meses, salvo que el juez prorogue la suspensión, por periodos de 3 meses, hasta un máximo de dieciocho meses, con reserva de su puesto de trabajo.

5.- A declarar extinguido su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. Las bajas laborales, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral.

La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el juez dicte la mencionada orden de protección. Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud.



Capítulo VI. Régimen asistencial.

Artículo 42.-Compensación salarial en los casos de enfermedad o accidente laboral.

El personal dado de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá de su empresa por el tiempo que dure la I.T. su retribución íntegra.

En caso de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el 50% de su base de reguladora de cotización durante los tres primeros días, el 60% de la base de cotización del día 4 al 10; y del 75 % de la base de cotización del día 11 al 14. Todas las IT superiores a 14 días se abonarán al 100% desde el primer día y hasta la finalización del contrato o en su caso 545 días.

El personal de las empresas acogidas al presente convenio deberán poner en conocimiento de la empresa departamento de RRHH (o de su superior jerárquico) la falta de asistencia por el inicio de la situación de IT , así como las altas médicas con el fin de facilitar la gestión de las mismas por parte de las empresas y coordinar los equipos de trabajo, todo ello respetando el cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 1060/2022 de 27 de diciembre por el que se regulan determinados aspectos de gestión de los procesos de incapacidad temporal.

Capítulo VII. Seguridad y salud laboral.

Artículo 43. Seguridad y salud laboral.

Las empresas y las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, se obligan a observar y cumplir las disposiciones y recomendaciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral.

Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos, cuyos métodos no estén concretados en la normativa de prevención, se podrán utilizar los métodos o criterios contenidos en:

- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización de datos, del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

Todas las disposiciones y/o recomendaciones que puedan surgir durante la vigencia del convenio, y las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

Artículo 44. Vigilancia de la salud.

Todo el personal afectado por el ámbito de este convenio, podrá acceder a los reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa. Los reconocimientos tendrán siempre carácter voluntario para los trabajadores y trabajadoras, salvo lo dispuesto en la normativa vigente.

No obstante lo anterior, se aplicarán los criterios del artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, y el artículo 37 del reglamento de servicios de prevención.

Los resultados de las revisiones no podrán ser utilizados con finalidades discriminatorias ni en perjuicio del trabajador o trabajadora. En ningún caso, los costes de las revisiones médicas recaerán sobre el trabajador o trabajadora, traslados incluidos.

Artículo 45. Formación e información en prevención.

1.-La prevención comporta como tarea prioritaria la formación de todas las personas trabajadoras implicadas en la actividad preventiva.

Las empresas proveerán a su plantilla de la formación básica en materia de prevención de riesgos laborales, y su periódica actualización, que debe ser la suficiente y adecuada



2.- Los delegados y las delegadas, supervisores y supervisoras o responsables territoriales de prevención de riesgos laborales.

Se define como delegado/a, supervisor/a o responsable territorial de prevención de riesgos laborales, aquellas personas designadas por las organizaciones sindicales o las asociaciones empresariales para desarrollar, en el marco del ámbito del convenio colectivo, entre otras, alguna de las funciones de vigilancia de la salud, siempre que la actividad se desarrolle en empresas en las que no exista representación legal de las personas trabajadoras, o no se haya designado delegado/a de prevención o no se haya constituido el comité de seguridad y salud, previo acuerdo con la empresa. Las personas que ejerzan la labor de delegado/a, supervisor/a o responsable territorial de prevención de riesgos laborales deberán contar, como mínimo, con una formación de 300 horas en materia de prevención de riesgos laborales

Artículo 46. Mecanismos de participación.

La legislación atribuye a los delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud, competencias de participación en la prevención de riesgos laborales.

Se facilitará copia a los delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud, de la documentación que necesiten para desarrollar sus competencias y funciones, según se determina en el artículo 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Éstos serán informados, para que sean conocedores y puedan analizar, valorar y proponer las medidas preventivas que consideren necesarias ante los daños producidos a la salud o a la integridad física de los trabajadores y trabajadoras.

Además, los delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud laboral participarán en el proceso preventivo, desde su diseño hasta la implantación final.

Capítulo VIII. Contratación.

Artículo 47. Período de prueba.

1.- Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- a) Personal Técnico titulado: seis meses.
- b) Resto de trabajadores y trabajadoras: tres meses para las empresas menos de 25 trabajadores y dos meses para el resto de empresas

Artículo 48. Contratación temporal.

MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO

1.- Contrato por circunstancias de la producción:

Será de aplicación la normativa vigente, pudiendo ser celebrado por un periodo máximo de 12 meses.

2.- Contrato para la sustitución de una persona trabajadora

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

3.- Contrato fijo discontinuo

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, pudiendo celebrarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

Cada empresa deberá disponer de una regulación de los llamamientos. Si no tuvieran nada regulado, se realizarán utilizando el criterio de la antigüedad. El llamamiento se realizará por escrito, ya bien por correo ordinario, vía sms o whatsapp.

Artículo 49. Contrato para la formación en alternancia y para la práctica profesional.

1.- Contrato para la formación en alternancia

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.



2.- Contrato para la práctica profesional

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y tendrán una retribución mínima del 75% del salario correspondiente a la categoría/grupo profesional del trabajo desempeñado, sin que pueda ser inferior esta cifra al SMI.

Capítulo IX.

Extinción del contrato de trabajo.

Artículo 50. Preaviso por dimisión de la persona trabajadora.

Los trabajadores o trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de las empresas, y salvo que estén en período de prueba, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, por escrito duplicado, del que se entregará una copia debidamente sellada, conforme a los siguientes plazos de preaviso:

Grupos I y II : sesenta días

Grupos III. Un mes

Resto de grupos quince días

Las empresas una vez recibida la comunicación de cese voluntario, podrán prescindir de los servicios de la persona trabajadora antes de la fecha prevista por el mismo, para finalizar la relación laboral, abonando el salario correspondiente desde la fecha en que la empresa se acoja a esta opción, hasta la fecha en que el trabajador o trabajadora indicaba, como finalización voluntaria de la relación laboral.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a las empresas a descontar de la liquidación que les corresponda por cese voluntario del contrato, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 51. Abandono del puesto de trabajo.

Cuando el trabajador o trabajadora se ausente de su lugar de trabajo por causa no justificada durante un periodo igual o superior a tres días laborables, se considerará a todos los efectos como dimisión voluntaria.

Artículo 52. Premio de fidelidad y servicio a la empresa.

Se establecen unos permisos retribuidos con motivo de fidelidad y de servicio a la empresa para aquellos trabajadores o trabajadoras que decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 62 años :

A los 62 años, un mes de permiso retribuido por cada tres años de servicio

A los 63 años, 20 días de permiso retribuido por cada tres años de servicio.

A los 64 años, 14 días de permiso retribuido por cada tres años de servicio.

A los 65 años, 8 días de permiso retribuido por cada tres años de servicio.

A los 66 años un mes de permiso retribuido en el caso de que su antigüedad en la empresa sea superior a 10 años.

A efectos de aplicación de este artículo el máximo computable en cada franja será de 5 trienios.

Capítulo X.

Derechos sindicales y de representación colectiva.

Artículo 53. De las personas trabajadoras y sus representantes.

1 En el Marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución española y artículo 4 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores se entiende inscrita la participación de los



trabajadores y trabajadoras en la empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente convenio general.

2 Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la Ley y en el presente convenio.

3.- Se acuerda que podrán acumularse en uno o varios representantes sindicales total o parcialmente las horas sindicales de los distintos miembros del Comité de Empresa, y en su caso Delegados de personal y Delegados sindicales, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. Las horas serán deducidas del resto de los representantes sindicales de la propia empresa y deberá notificarse al Departamento de Personal-RRHH de cada empresa, por periodos mensuales, la persona o personas en que se acumulan dichas horas.

A tal efecto la cesión de las horas acumuladas entre los miembros del comité se deberá presentar por escrito a la empresa con la máxima antelación posible y, debidamente firmado por los cedentes y los cesionarios. En empresas en las que por su censo de personas en plantilla solo cuenten con una persona representante esta podrá acumular sus horas cada dos meses.

Artículo 54. Del derecho de reunión.

1.- Las personas trabajadoras de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y siguientes del TRET.

Las reuniones tendrán lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la empresa. En el supuesto de acordarse con la empresa que la asamblea tenga lugar en horas de trabajo se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la actividad normal de la empresa.

2.- Se respetará por las empresas el derecho de todo trabajador o trabajadora a sindicarse libremente y se admitirá que los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo.

Artículo 55. Derechos, obligaciones y garantías de la representación legal de las personas trabajadoras.

La representación legal de las personas trabajadoras (comités de empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales de la sección sindical de empresa de acuerdo con la LOLS), tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de libertad sindical, Estatuto de los trabajadores y el propio convenio.

Artículo 56. De los sindicatos y de los delegados sindicales.

1 A fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

2 En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores y/o trabajadoras, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores y trabajadoras afiliadas a los sindicatos que cuenten con presencia en los comités de empresa estarán representadas por un delegado o delegada sindical elegido por y entre sus afiliados y afiliadas en la empresa o en el centro de trabajo, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de libertad sindical.

Artículo 57. De los comités de empresa.

Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la Ley y el presente convenio general expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.



Artículo 58. Utilización de herramientas telemáticas por la representación legal de las personas trabajadoras.

1.- Utilización del correo electrónico. En aquellas empresas cuyos sistemas operativos lo permitan, y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la empresa (delegados y delegadas de personal, miembros de los comités de empresa y delegado/as sindicales), en el ejercicio y ámbito de sus funciones representativas, podrá acceder a la utilización del correo electrónico, respetando en todo caso la normativa de protección de datos, con la finalidad de transmitir información de naturaleza sindical y laboral, de acuerdo con lo que dispone el artículo 8 de la LOLS. La utilización del correo electrónico para estos fines, que deberá realizarse con criterios de racionalidad, tendrá las siguientes condiciones:

Las comunicaciones no podrán perturbar la actividad normal de la empresa.

El uso del correo electrónico no podrá perjudicar el uso específico empresarial para el que haya sido creado. A estos efectos la empresa podrá determinar las condiciones de utilización para fines sindicales.

La utilización de estos medios telemáticos no podrá ocasionar gastos adicionales a la empresa. Sin perjuicio del ejercicio del derecho regulado en el apartado anterior, y de su concreción en el ámbito de empresa, en aquellas empresas en las que exista portal o carpeta de empleados y empleadas, la utilización del correo electrónico para comunicaciones generales podrá referirse también al anuncio de que las comunicaciones e informaciones se encuentran disponibles en los citados espacios para su visualización por los destinatarios.

2.- Tablón virtual de anuncios. Las empresas cuyos sistemas operativos lo permitan y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación en la misma, pondrán a disposición de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras un tablón virtual como vía de información de dichos representantes con las personas trabajadoras incluidos en su ámbito de representación y sobre las materias propias de su estricta competencia.

En el ámbito de empresa se concretará la operativa utilizable, velando, siempre, por que no se vean afectados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes en la empresa. También en dicho ámbito se determinará si con las fórmulas de comunicación adoptadas queda cumplida la puesta a disposición del preceptivo tablón de anuncios.

Artículo 59. Tablón de anuncios.

En los centros de trabajo sus representantes en el mismo, podrán solicitar la colocación de un tablón de anuncios, en un lugar accesible elegido por la empresa o siempre que sus características lo permitan.”

En dicho tablón sólo podrán insertarse, previa comunicación a la empresa, comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional.

Las empresas sólo podrán negar la inserción si el contenido no se ajusta a lo descrito en el párrafo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81 del TRET.

Capítulo XI.

Sistemas telemáticos de la empresa.

Artículo 60. Acceso a los medios telemáticos.

1. Los medios electrónicos e informáticos son instrumentos que la empresa pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo.

2. Los trabajadores y trabajadoras que por sus funciones tengan acceso a internet, intranet y/o correo electrónico, harán un uso razonable de los medios telemáticos, de acuerdo con los principios de la buena fe contractual.

Artículo 61. Utilización de correo electrónico.

Las empresas que faciliten la utilización de cuentas de correo electrónico a sus trabajadores y trabajadoras, podrán limitar el uso de dichas cuentas para fines corporativos, para la comunicación entre trabajadores y trabajadoras, clientela, vendedores/as, socios/as, y



cualesquiera otros contactos profesionales. En este sentido, podrán establecer las normas y prohibiciones oportunas para evitar el uso extraprofesional del correo electrónico.

Artículo 62. Uso de internet.

1. Las empresas podrán regular el uso de internet de aquellos trabajadores y trabajadoras que sean personas usuarias de los sistemas telemáticos propiedad de la empresa, y tengan acceso a redes públicas como internet, grupos de noticias u otras utilidades. Para ello, las empresas podrán limitar este acceso a los temas relacionados con la actividad de la empresa y los cometidos del puesto de trabajo de la persona usuaria, dentro y fuera del horario de trabajo.

2. Con independencia de la regulación que pueda hacerse en el seno de la empresa, no estará permitido el acceso a redes públicas con fines personales o ajenos a la actividad empresarial, así como, el acceso a debates en tiempo real (chat, irc), telnet, mensajería electrónica, tipo MSN y similares. También podrán establecer la prohibición de acceso, archivo, almacenamiento, distribución, carga y descarga, registro y exhibición de cualquier tipo de imagen o documento de cualquier temática ajena a la empresa.

Artículo 63. Control empresarial.

La empresa podrá adoptar las medidas de verificación de los sistemas informáticos que crea necesarias con el fin de comprobar su correcta aplicación, poder certificar el óptimo rendimiento y seguridad de la red de la empresa y que su utilización por parte de los trabajadores y trabajadoras usuarias no derive a fines extraprofesionales.

A estos efectos las empresas podrán utilizar software de control automatizado para controlar el material creado, almacenado, enviado o recibo en la red de la empresa, así como controlar sitios visitados por sus trabajadores y trabajadoras usuarias en internet, espacios de charla o grupos de noticias, revisar historiales descargados de la red de internet por personas usuarias de la empresa, revisar historiales de mensajes, de correo electrónico enviados y recibidos por los trabajadores y trabajadoras usuarias.

En la adopción de las medidas de verificación de los sistemas telemáticos habrá de tenerse en cuenta:

El acceso ha de ser necesario para facilitar razonablemente las operaciones empresariales; si existen medios de menor impacto para el personal empleado, la empresa hará uso de ellos.

La privacidad y la dignidad del usuario estarán siempre garantizadas.

El correo electrónico y los archivos serán inspeccionados en el puesto de trabajo, durante las horas de trabajo normales con la asistencia de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, o en su defecto por otro empleado o empleada de la empresa.

El correo electrónico y archivos serán inspeccionados en la presencia del usuario o usuaria afectado.

La denegación de acceso por parte de la persona usuaria, de acuerdo con los términos establecidos en este capítulo, dará lugar a que la empresa imponga la sanción que en este convenio se establezca.

Art 64.- Derechos de las personas trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empleadora, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Derecho a la desconexión digital

Se reconoce el derecho a la desconexión digital, limitando el uso de las nuevas tecnologías fuera de la jornada específica para garantizar el tiempo de descanso, festivos y vacaciones de las personas trabajadoras, excepto a aquellas a las que se retribuya por la plena disponibilidad. Las empresas garantizarán que las personas trabajadoras que hagan uso de este derecho no se verán afectadas por ningún trato diferenciado o sanción ni perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño ni en su promoción. Las empresas podrán llevar a cabo acciones de formación



y de sensibilización de su plantilla sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Se consideran buenas prácticas para una mejor gestión del tiempo de trabajo:

-Programar respuestas automáticas durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible y designando el correo o los datos de contacto de las personas a quienes se hayan asignado las tareas durante su ausencia.

-Utilizar el «envío retardado» para que las comunicaciones se realicen dentro del horario laboral de la persona destinataria.

Artículo 65.- El Teletrabajo

Carácter voluntario

El teletrabajo tendrá SIEMPRE carácter voluntario, tanto para la empresa como para el trabajador/a. Si ambas partes tienen esa voluntad, el teletrabajo se formalizará mediante un Acuerdo Individual de Teletrabajo. Dicho acuerdo tendrá siempre una duración de un año, permitiendo así cierta estabilidad en el desarrollo de esta modalidad de prestación laboral.

Transcurrido un año desde el inicio del teletrabajo, dicho acuerdo podrá ser objeto de prórroga debiendo ser renovado de manera expresa por voluntad de ambas partes con un mes de antelación.

Carácter reversible

Se establece un principio de reversibilidad que garantiza la vuelta al puesto de trabajo de forma presencial, a instancia tanto de la persona trabajadora como de la empresa, con un preaviso de 15 días e información a la RLT.

Esta reversibilidad se aplicará con un periodo de prueba para la citada modalidad, durante los tres primeros meses por cualquiera de las partes. Transcurrido ese primer periodo, el trabajador o trabajadora y la empresa quedaría obligado al desarrollo de su actividad laboral mediante teletrabajo hasta transcurrido un año de la firma del acuerdo individual.

Durante la vigencia del teletrabajo, la empresa también podrá activar este principio de reversibilidad si concurren razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, cambio de actividad de la persona teletrabajadora, cambio de puesto de trabajo o que el trabajador o trabajadora no se adecúe al perfil requerido para el teletrabajo.

Trabajo a Distancia

Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por ésta, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito y las personas trabajadoras bajo esta modalidad tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo.

Vigencia

Al igual que el Acuerdo Individual de Teletrabajo, la condición de persona teletrabajadora tendrá una vigencia de un año, transcurrido el cual podrá prorrogarse, siempre de forma voluntaria y comunicada según se establece en los puntos anteriores.

En todo caso, la continuidad en esta modalidad puede quedar supeditada a un reparto equitativo, para que otras personas adscritas a la misma unidad que cumplan los requisitos puedan también acceder al teletrabajo.

Tiempo de Teletrabajo

Se recomienda que el tiempo de teletrabajo se establezca entre uno y cuatro días semanales, aunque se podrá por acuerdo entre ambas partes, hacer jornadas de cinco días semanales. En todo caso, su duración se determinará de común acuerdo por ambas partes, persona teletrabajadora y representante de la empresa.



Para favorecer la comunicación y evitar el aislamiento o la sensación de no pertenencia, se recomienda establecer reuniones de contacto (que podrán ser on line o presencial) que tendrán una periodicidad semanal.

Formación, protección y confidencialidad de los datos

Se garantiza a los trabajadores/as bajo la modalidad del teletrabajo, una formación adecuada y específica sobre las características de esta forma de organización laboral, así como su vinculación a los derechos y obligaciones establecidos en relación con la protección y confidencialidad de los datos y el acceso a datos de carácter personal. Por otra parte, la empresa adoptará las medidas oportunas para proteger los datos utilizados y tratados por la persona teletrabajadora con fines profesionales.

Equipos y comunicaciones

Los equipos que se empleen para la realización del teletrabajo serán de la Empresa y no podrán ser utilizados para fines particulares. La persona teletrabajadora tendrá acceso a la red de la empresa, a los efectos de acceso a carpetas compartidas, Intranet, correo electrónico, etc. mediante una conexión VPN o la que corresponda en cada momento, que sean imprescindibles para el correcto desarrollo de su actividad.

Condiciones laborales

El teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales, ni supone discriminación respecto al resto de las personas trabajadoras.

La empresa en compensación de gastos abonará al trabajador/a una cantidad fijada en las tablas salariales, por día efectivamente trabajado en concepto de Plus Teletrabajo, que tendrá naturaleza extrasalarial y será incompatible con el Plus de Transporte. Cuando la persona esté más días trabajando físicamente en la empresa que teletrabajando se abonará el Plus de Transporte; cuando se al contrario (más días teletrabajando que con presencia física en la empresa) se abonará dicha cantidad como plus de teletrabajo)

Jornada y horarios

La jornada es la establecida en el convenio colectivo. En cuanto al horario, vendrá determinado por el horario general de su empresa, que servirá para determinar los derechos económicos que corresponden.

Por otro lado, es preciso compaginar un control del teletrabajo con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo, igual que si se trabajase de forma presencial, de tal forma que el teletrabajo no puede suponer una limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo. En el acuerdo individual se reflejarán las horas de teletrabajo semanales y los días en los que, como regla general, se teletrabaja. En los trabajos que no permitan flexibilidad alguna, se determinará exactamente el horario con los descansos reglamentarios.

Teletrabajo fuera del horario habitual

Será siempre a petición del trabajador/a, y podrá admitirlo su empresa con carácter excepcional si el tipo de trabajo desempeñado lo permite y organizativamente es posible, teniendo en cuenta el impacto en la organización de la empresa, y sin que en ningún caso pueda repercutir negativamente sobre el resto de compañeros/as.

Estos cambios constarán por escrito y se anexarán al acuerdo inicial de teletrabajo, siempre con respeto a lo establecido en el vigente convenio colectivo. Las personas acogidas a este sistema de trabajo tendrán igualmente derecho a la desconexión digital establecida en el convenio colectivo. No se generará en ningún caso compensación económica alguna distinta de la que corresponda por razón del puesto de trabajo en forma presencial.

Capítulo XII.

Código de conducta laboral.

Artículo 66. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos fijados en el presente Convenio colectivo.



La imposición de sanción por faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador o trabajadora.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras al mismo tiempo que al afectado de toda sanción grave o muy grave que imponga.

Artículo 67. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

- 67.1 Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- 67.2 La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo.
- 67.3 No atender al público, presencial o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.
- 67.4 La falta de aseo y limpieza personales.
- 67.5 No informar de la falta de asistencia por IT
- 67.6 No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 67.7 Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo.
- 67.8 La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 67.9 La embriaguez O TOXICOMANÍA ocasional.
- 67.10 La no comunicación de anomalías o incidencia en los equipos de trabajo, en el caso de teletrabajo, en un día durante el periodo de un mes.

Artículo 68. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

- 68.1 Más de tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- 68.2 Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- 68.3 Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o cualquier otro sistema organizativo del control de presencia implantado en la empresa.
- 68.4 La simulación de enfermedad o accidente.
- 68.5 No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten al IRPF o la Seguridad Social.
- 68.6 Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de cualquier trabajador o trabajadora de la empresa, sin la debida autorización.
- 68.7 Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada de trabajo.
- 68.8 El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- 68.9 Las acciones u omisiones contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto.
- 68.10 Las negligencias, deficiencias o retrasos injustificados en la ejecución del trabajo cuando causen perjuicio grave a la empresa.
- 68.11 La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- 68.12 Realizar sin el oportuno permiso, de manera ocasional, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma extra-profesional los medios telemáticos puestos a disposición del trabajador o trabajadora por parte de la empresa.
- 68.13.- El incumplimiento del pacto de especialización.
- 68.14 La no comunicación de anomalías o incidencia en los equipos de trabajo, en el caso de teletrabajo, de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

Artículo 69. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

- 69.1 Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.
- 69.2 El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.



69.3 El hurto o el robo, tanto a cualquier empleado o empleada de la empresa como a la misma o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.

69.4 Violar el secreto de correspondencia.

69.5 Hurtar documentos de la empresa o de su clientela.

69.6 Revelar a terceras personas datos de la empresa o de su clientela, sin mediar autorización expresa de la misma.

69.7 La continua y habitual falta de aseo y de limpieza personales que produzca quejas justificadas de los trabajadores o trabajadoras de la empresa.

69.8 La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo.

69.9 Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen competencia a la misma, salvo autorización.

69.10 El abuso de autoridad.

69.11 Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada.

69.12 El acoso sexual y por razón de sexo, el ciberacoso, así como comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

69.13 El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de las órdenes que, en cumplimiento de la Ley de prevención de riesgos laborales y su normativa de desarrollo, reciba del empresario, encargado o técnico de prevención.

69.14 Negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual.

69.15 Ponerse a sí mismo o al personal de la empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión.

69.16 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

69.17 Realizar de manera continuada sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma continuada y extra-profesional los medios telemáticos puestos a disposición del trabajador o trabajadora por parte de la empresa. En cualquier caso, se considerará falta muy grave el envío de un solo correo electrónico o el acceso voluntario a una página o sitio web, si el contenido de los mismos tuviera carácter racista, sexista, violento o pornográfico, o pudiera dañar la imagen de la empresa o sus trabajadores y trabajadoras.

69.18.- La negligencia del trabajador o trabajadora que comporte responsabilidad civil para la empresa.

69.19.- La negligencia en el ejercicio laboral que comporte pérdida de clientela o pérdidas económicas graves para la empresa.

69.20.- El incumplimiento de los deberes de confidencialidad y no competencia.

69.21 La no comunicación de anomalías o incidencia en los equipos de trabajo en el caso de teletrabajo tres días consecutivos o cinco alternos.

Artículo 70. Sanciones máximas.

Por falta leve: amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días o despido.

Artículo 71.- Prescripción de faltas.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para:

· Las faltas leves a los diez días.

· Las faltas graves a los veinte días.

· Las faltas muy graves a los sesenta días.

El plazo de prescripción se iniciará a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.



Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de tres, cinco o diez meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 72. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. El ciberacoso

Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona.

Las empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su ámbito, evitando y persiguiendo aquellas conductas vulneradoras de los derechos fundamentales protegidos por la Constitución española y el resto del ordenamiento jurídico.

Capítulo XIII.

Procedimiento de desvinculación salarial.

Artículo 73. Cláusula de descuelgue.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 TRET., se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 T.RE.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del TRET.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, del TRET en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar



al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del TRET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del TRET.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismo con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del TRET.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Capítulo XIV. Comisión paritaria.

Artículo 74. Comisión paritaria.

La comisión paritaria se compondrá de un presidente que será a la vez designado por las partes, y cuatro vocales designados por cada una de las partes que negocian el presente convenio, y de entre los miembros de la comisión negociadora. Para que esté válidamente constituida requerirá la presencia de al menos tres miembros de cada una de las partes siendo indispensable la presencia del Presidente.

La comisión paritaria será un órgano de aplicación e interpretación del convenio, y que entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

1.º Los términos y condiciones y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del ET.

2.º el desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en el artículo 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias para la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de las



condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 respectivamente.

4.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

La comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de 15 días hábiles. Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, pudiendo remitir la controversia a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales a los que se refiere el **artículo 75** del presente convenio.

DOMICILIO: El domicilio de la comisión paritaria a todos los efectos será en la sede de AEPA, sita en calle Orense, 10 (Pza. Galicia) de Alicante

Capítulo XV.

Sometimiento a los procedimientos del Tribunal Laboral de la Comunidad Valenciana.

Artículo 75. Acuerdo de solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales del **VII Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales**, publicado en el DOGV el 21 de marzo de 2023 (entrada en vigor el 1 de julio de 2023) , suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por la representación de la Confederación Empresarial Valenciana (CEV), y de parte sindical, por la representación de los sindicatos Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV) y Unión General de Trabajadores del País Valenciano UGT-PV), , para solucionar eficazmente las discrepancias que surjan en relación a las cláusulas del presente convenio.

Disposición adicional primera.

Cuota de reserva y medidas alternativas.

Siempre que sea posible, el 2% del personal de la plantilla de las empresas con 50 trabajadores y/o trabajadoras o más, será cubierto por personal con diversidad funcional según la legislación vigente. No obstante podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso de que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ninguna persona candidata con diversidad funcional adecuada al puesto de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras que tengan hijos/as con diversidad funcional reconocida legalmente, percibirán un complemento económico—mensual de la empresa, por cada hijo/a con diversidad funcional menor de 18 años, según lo dispuesto en la tabla salarial (ayuda especial). Esta ayuda podrá ser percibida por uno sólo de los cónyuges.

Disposición adicional segunda.

Para hacer constar que este texto articulado del convenio colectivo de Oficinas y Despachos, ha sido negociado por la representación empresarial y sindical que consta en el artículo primero de este texto articulado, y que ha sido aprobado unánimemente por todos ellos.

Disposición adicional tercera.

Todas las relaciones laborales del ámbito de aplicación del presente convenio se realizarán promoviendo la efectividad del principio de igualdad entre hombres y mujeres de conforme con lo establecido en el artículo 85.2 del estatuto de los trabajadores y la ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.



Todas las empresas de más de 50 trabajadores sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Contemplará, al menos, las siguientes áreas de actuación:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Todas las empresas a las que se le aplica el presente convenio garantizarán:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en el trabajo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.
- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Asimismo, la definición de los grupos profesionales regulados en este Convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Disposición adicional cuarta.

Formación

En los términos y con el alcance previsto en la legislación vigente, los trabajadores y trabajadoras de las empresas afectadas por este convenio disfrutarán de los necesarios permisos para la formación dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

Las partes paritarias firmantes de este convenio se comprometen en impulsar la formación continua de los trabajadores y trabajadoras mediante la celebración de los acuerdos que sean necesarios para alcanzar este fin. La formación continua en la empresa será objeto de una organización pactada entre la representación de la empresa y los trabajadores/as o la representación legal de los mismos, si la hubiere.

Asimismo, la empresa se compromete en facilitar los medios para que el trabajador o trabajadora pueda recibir la formación continua que requiera su puesto de trabajo; que en este caso tendrá carácter de prioritaria.

De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en este sector, las personas trabajadoras tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, y la de cursos de perfeccionamiento organizados por la propia empresa u otros organismos. Objetivos La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- a) La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones
- b) La especialización dentro del propio trabajo
- c) La reconversión profesional



d) La ampliación de los conocimientos de las personas trabajadoras aplicables a las actividades del sector

Así mismo las partes se comprometen a potenciar la formación a lo largo de la vida laboral como elemento estratégico para la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras y de la competitividad de las empresas, entre otros aspectos, mediante criterios o medidas dirigidos a:

- Garantizar la igualdad de acceso de las personas trabajadoras a la formación.
- Fortalecer la formación destinada a facilitar la transición digital y ecológica de las empresas y de las personas trabajadoras.
- Fomentar la formación dual en las empresas, adaptada a las características del tejido productivo y a las necesidades formativas de las personas trabajadoras.
- Promover la corresponsabilidad de las empresas y las personas trabajadoras en los procesos de formación.

Disposición adicional quinta: cláusula de confidencialidad.

Los trabajadores y trabajadoras adscritos a este convenio tienen y asumen la obligación de guardar el secreto y la confidencialidad de toda la información de la empresa a la que tenga acceso durante la vigencia de su contrato, especialmente la información relativa a personas físicas recogida en ficheros de datos personales, a clientela, a sistemas operativos y de gestión, a presupuestos, ofertas.... el trabajador o trabajadora será responsable de todos los daños y perjuicios que para la empresa se deriven como consecuencia del incumplimiento doloso o culposo de dicha obligación.

El trabajador o trabajadora que recibirá por razón de su contrato de trabajo información confidencial y secretos comerciales pertenecientes a la empresa. Dicha información o cualquier otra confiada al trabajador o trabajadora por razón de su cargo, o sobre la que exista una obligación legal específica, está amparada en la obligación legal de confidencialidad, con prohibición absoluta de divulgación o revelación, concurrencia mercantil o aprovechamiento de cualquier naturaleza, ya sea por sí o mediante terceros. El trabajador o trabajadora se compromete a adoptar todas las medidas necesarias para garantizar el secreto de la información confidencial suministrada. Dicha obligación no se agota con la terminación del contrato de trabajo.

Disposición adicional sexta

Diversidad. LGTBI

Las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes y las empresas y personal adscrito a este convenio compartimos la necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad.

Para conseguir este objetivo, se recomienda:

- Promover plantillas heterogéneas.
- Crear espacios de trabajo inclusivos y seguros.
- Favorecer la integración y la no discriminación al colectivo LGTBI en los centros de trabajo a través de medidas específicas, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Asegurar que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral.
- Desarrollar las medidas contempladas en el anexo I del Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, que será de aplicación en lo no previsto en esta disposición.



Disposiciones complementarias.

Primera.

a.-Los tres niveles que se fijan para las personas tituladas de grado superior y de grado medio, serán de aplicación en las siguientes formas:

El nivel 3) durante el 1º año de su contratación.

El nivel 2) durante el 2º año de su contratación.

El nivel 1) a partir del 3º año.

Las personas trabajadoras en prácticas en esta categoría, que al finalizar dicho contrato sigan en la empresa con un nuevo contrato, se incorporarán en el nivel 3

b.-Los dos niveles que se fijan para las personas auxiliares administrativos y para el personal teleoperador, serán de aplicación en las siguientes formas:

GRUPO

Auxiliar Administrativo de entrada	6.1
Auxiliar Administrativo > 3 años	5.4

Teleoperador/a entrada	6.2
Teleoperador/a > 3 años	6.1

c.- Los dos niveles de oficial administrativo, serán de aplicación de la siguiente forma:

Oficial Administrativo de primera	4.2.C
Oficial administrativo de segunda	5.2.B

El oficial de segunda a los 4 años de desarrollo de esta categoría se convertirá en oficial de primera. El computo de este plazo comenzará para las personas que actualmente están encuadradas en dicha categoría desde el 1 de enero de 2024.

Segunda

Los vigilantes jurados con armas se regirán en cuanto a sus relaciones laborales y salarios, por las normas y tablas del convenio para las empresas de seguridad.

Tercero.

Al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el estatuto de los trabajadores, se hace constar en el anexo, el salario global, en función del número de horas trabajadas.

Cuarto

- Encargado/a de laboratorio: persona trabajadora que bajo las órdenes inmediatas de una persona titulada superior o medio y provisto de mando sobre el conjunto de analistas de laboratorio, posee los conocimientos técnicos suficientes para la realización de todos los ensayos de las distintas especialidades que existen en el mismo.



- Técnico/a analista: persona trabajadora que bajo las órdenes inmediatas del encargado/a del laboratorio o de una persona técnica, en ausencia de aquél, realiza todos los ensayos de las distintas especialidades existentes en el laboratorio, poseyendo el título de FP II -
 - Analista de primera: persona trabajadora que bajo las órdenes inmediatas del encargado/a de laboratorio o de una persona técnica, en ausencia de aquél, realiza todos los ensayos de las distintas especialidades existentes en el laboratorio.
 - Analista de segunda: persona trabajadora que auxilia al/la analista de primera en la realización de todos los ensayos de las distintas especialidades existentes en el laboratorio.
 - Oficial de primera: persona trabajadora que realiza la toma de muestras y las elabora en su caso, realiza ensayos en el exterior del laboratorio, principalmente utilizando los medios de locomoción y realización de ensayos propios del laboratorio.
 - Oficial de segunda: persona trabajadora que auxilia al/ la oficial de primera en la realización de los ensayos exteriores del laboratorio.
 - Auxiliar de laboratorio: persona trabajadora que realiza en el laboratorio las labores de mantenimiento y limpieza del material del laboratorio, así como el auxilio a todos los ensayos que se realicen en éste.
- Todos los trabajadores y trabajadoras del laboratorio serán responsables de los medios puestos a su disposición para sus labores.

Disposición final.

En todo lo no previsto por este convenio se aplicarán los dispuestos en el Estatuto de los Trabajadores y normas legales supletorias vigentes.

El presente Convenio colectivo deroga en su integridad al anterior.

Este texto se firma en Alicante, siendo el día 28 de noviembre de 2024



TABLA DE EQUIVALENCIAS

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIAS
Grupo 1	Titulado Superior
Grupo 2	Titulado Medio
Grupo 3 Nivel 1	a.-Jefe Administración Superior (oficial mayor), Jefe Delineación, b.-Delineante proyectista
Grupo 3 Nivel 2	Encargado laboratorio, Jefe de Primera Administrativo , Jefe equipo informática, Analista de informática, programador de ordenadores o técnico de sistemas y comunicaciones
Grupo 3 Nivel 3	a.-Delineante de primera, b.-Delineante de segunda
Grupo 4 Nivel 1	Jefe Administrativo de Segunda, Cajero con firma, programador maquinas auxiliares, administrador de test, coordinador tratamientos cuestionarios, jefe explotación, interpretes jurados, secretarias/os de Dirección.
Grupo 4 Nivel 2	a.-Técnico analista, analista de primera b.- Analista de segunda c.-Inspector entrevistador, encargado, operador tabuladores, Oficial administrativa de primera, encargado oficios varios
Grupo 5 Nivel 1	Taquígrafo, cajero sin firma, coordinador de estudios, responsable equipo encuestas, operador ordenadores 1ª, jefe de maquinas básicas, clasificador,
Grupo 5 Grupo 2	a.-Oficial de primera en laboratorio b.- Oficial segunda laboratorio, Oficial administrativo de segunda
Grupo 5 Nivel 3	Capataz,
Grupo 5	Perforista verificador, Auxiliar Administrativo > de 3 años;

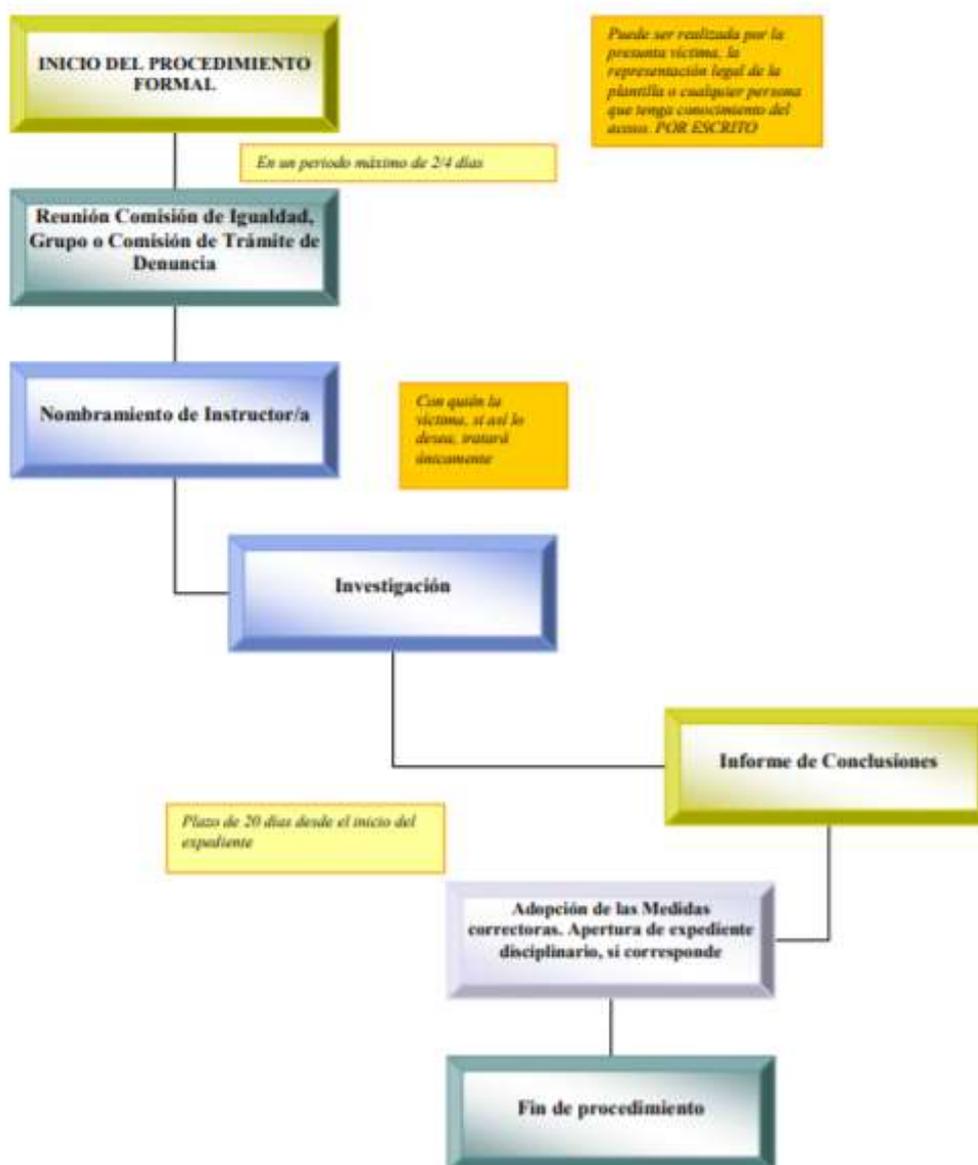


Nivel 4	lector/a de contadores, calcador, conserje mayor, conserje ordenanza portero de noche, mecánicos/as; oficial de oficios varios de primera , carpinteros/as; electricistas
Grupo 6 Nivel 1	Auxiliar administrativo de entrada, Operador de máquinas básicas, dibujante, entrevistador/encuestador; lector/a de contadores, teleoperador/a > 3 años, oficial de oficios varios de Segunda.
Grupo 6 Nivel 2	Teleoperador de entrada, perforista de segunda; auxiliar de laboratorio; Ayudante operador, cobrador-pagador; auxiliar de caja, operador reproducción multicop, Peón, mozo, personal de limpieza, personal de oficios básicos, conserje ordenanza portero día; costurera oficial, botones, bedeles



ANEXO 1

Procedimiento formal para la tramitación de las denuncias de acoso sexual o por razón de sexo





ANEXO 2.-Grupos profesionales

DEFINICIÓN GRUPOS PROFESIONALES

Grupo profesional Definición: agrupación unitaria de las aptitudes profesionales y las titulaciones, así como del contenido general de la prestación laboral que con ellas se corresponde.

Grupo profesional 1 :

- Criterios generales: las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.
- Formación:
 - titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.
- Tareas. Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:
 - 1. Coordinación, supervisión, ordenación o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.
 - 2. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
 - 3. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etcétera.
 - 4. Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
 - 5. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
 - 6. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.
 - 7. Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico (hardware) como a nivel logístico (software).

Grupo profesional 2:

- Criterios generales: personas trabajadoras que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales



definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellas personas responsables directas de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de personas colaboradoras en una misma área funcional.

- Formación: titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.
- Tareas. Ejemplo: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:
 - 1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
 - 2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media, y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etcétera.
 - 3. Actividades de graduado social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, economato, comedores, previsión de personal, etcétera.

Grupo profesional 3:

- Criterios generales: personas trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de personas colaboradoras en un estadio organizativo menor.
- Formación: titulación universitaria de grado medio o equivalente, personal técnico especialista de grado superior o cualificación acreditada equivalente del catálogo de cualificaciones profesionales vigente o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.
- Tareas. Ejemplo: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:
 - 1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de personal operario de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales.
 - 2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
 - 3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
 - 4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por una o varias personas trabajadoras del grupo profesional inferior.



- 5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
- 6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por las personas ayudantes, confeccionar estados, balances, costes, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
- 7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta el personal técnico (ingeniero/a, aparejador/a, etc.) aplicando la normativa, realizando cálculos de detalle o confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
- 8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
- 9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
- 10. Tareas técnicas de dirección de I+D+i de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
- 11. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etcétera.
- 12. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado o una gama específica de productos.

Grupo profesional 4:

- Criterios generales: personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.
- Formación: Bachillerato, BUP o equivalente, o personal técnico especialista con módulos de nivel 3 o con certificados de profesionalidad del mismo nivel o cualificación acreditada equivalente del catálogo de cualificaciones profesionales vigente, complementada con formación en el puesto de trabajo o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.
- Tareas. Ejemplo: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:
 - 1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
 - 2. Tareas que consisten en establecer una parte de la contabilidad en base a documentos contables.
 - 3. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tantos necesarios, a la vez que proporcionan las soluciones requeridas.



- 4. Tareas de I+D+i de proyectos completos según instrucciones.
- 5. Tareas que suponen la supervisión de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior.
- 6. Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
- 7. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del/de la analista de la explotación de la aplicación de la informática.
- 8. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
- 9. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
- 10. Tareas automatizadas eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

Grupo profesional 5:

- Criterios generales: tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un periodo de adaptación.
- Formación: conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de personal técnico auxiliar con módulos de nivel 2 o certificados de profesionalidad del mismo nivel o cualificación acreditada equivalente del catálogo de cualificaciones profesionales vigente con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.
- Tareas. Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:
 - 1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
 - 2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
 - 3. Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
 - 4. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etcétera.



- 5. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- 6. Tareas de mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.
- 7. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otras personas han preparado, así como cálculos sencillos.
- 8. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejados en partes o a través de plantillas según código al efecto.
- 9. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otras personas que los tomasen directamente en base a normas

Grupo profesional 6:

- Criterios generales: tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.
- Formación: niveles básicos obligatorios o iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o personal técnico auxiliar con módulos de nivel 2 o certificados de profesionalidad del mismo nivel o cualificación acreditada equivalente del catálogo de cualificaciones profesionales vigente o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.
- Tareas. Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:
 - 1. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
 - 2. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial ni conocimientos de idiomas, telefonista o recepcionista.
 - 3. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
 - 4. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
 - 5. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
 - 6. Tareas manuales.
 - 7. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
 - 8. Tareas de recepción, ordenación, distribución de correspondencia



TABLAS SALARIALES 2024

			2024
			3,1%
GRUPO 1	NIVEL 1		27185,96
	NIVEL 2		21748,90
	NIVEL 3		19030,30
GRUPO 2	NIVEL 1		24309,93
	NIVEL 2		19448,73
	NIVEL 3		17016,85
GRUPO 3	NIVEL 1	A	24310,71
		B	24063,74
	NIVEL 2		21330,12
	NIVEL 3	A	20774,02
		B	19734,62
GRUPO 4	NIVEL 1		19343,86
	NIVEL 2	A	19024,86
		B	18310,56
		C	18027,17
GRUPO 5	NIVEL 1		17775,69
	NIVEL 2	A	17560,85
		B	16933,02
	NIVEL 3		16834,12
	NIVEL 4		16729,59
GRUPO 6	NIVEL 1		16400,00
	NIVEL 2		SMI
Ayuda especial mensual			125,78



Plus Transporte (por día trabajado)		Diario 2,61	Mensual 52,63 €
Plus Teletrabajo (por día trabajado)		Diario 2,61	Mensual 52,63 €
Media dieta			20,19
Dieta completa			59,40

El salario de la tabla es ANUAL y contempla las pagas extraordinarias

TABLAS SALARIALES 2025

			2025
			3%
GRUPO 1	NIVEL 1		28001,54
	NIVEL 2		22401,37
	NIVEL 3		19601,21
GRUPO 2	NIVEL 1		25039,23
	NIVEL 2		20032,19
	NIVEL 3		17527,36
GRUPO 3	NIVEL 1	A	25040,03
		B	24785,65
	NIVEL 2		21970,02
	NIVEL 3	A	21397,24
		B	20326,66
	GRUPO 4	NIVEL 1	
NIVEL 2		A	19595,61
		B	18859,88
		C	18567,99
GRUPO 5	NIVEL 1		18308,96
	NIVEL 2	A	18087,68
		B	17441,01
	NIVEL 3		17339,14



	NIVEL 4		17231,48
GRUPO 6	NIVEL 1		16892,00
	NIVEL 2		SMI
Ayuda especial mensual			129,55
Plus Transporte (por día trabajado)		Diario 2,69	Mensual 54,24 €
Plus Teletrabajo (por día trabajado)		Diario 2,69	Mensual 54,24 €
Media dieta			20,79
Dieta completa			61,18

El salario de la tabla es ANUAL y contempla las pagas extraordinarias

TABLAS SALARIALES 2026

			2026
			2,5%
GRUPO 1	NIVEL 1		28701,58
	NIVEL 2		22961,40
	NIVEL 3		20091,24
GRUPO 2	NIVEL 1		25665,21
	NIVEL 2		20533,00
	NIVEL 3		17965,54
GRUPO 3	NIVEL 1	A	25666,03
		B	25405,29
	NIVEL 2		22519,27
	NIVEL 3	A	21932,17
		B	20834,83
	GRUPO 4	NIVEL 1	
NIVEL 2		A	20085,50



		B	19331.37
		C	19032.18

GRUPO 5	NIVEL 1		18766,68
	NIVEL 2	A	18539,87
		B	17877,04
	NIVEL 3		17772,62
	NIVEL 4		17662,26

GRUPO 6	NIVEL 1		17314,30
	NIVEL 2		SMI

Ayuda especial mensual			132.79
Plus Transporte (por día trabajado)		Diario 2,75	Mensual 55,59 €
Plus Teletrabajo (por día trabajado)		Diario 2,75	Mensual 55,59 €
Media dieta			21.32
Dieta completa			62.71

El salario de la tabla es ANUAL y contempla las pagas extraordinarias