



## SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

#### Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Albacete

#### CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS PROVINCIA DE ALBACETE

Visto: El texto del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Albacete, con número de registro 02001105012006, para el período 01/01/2021 al 31/12/2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en el artículo 13 del Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

ACUERDA:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Albacete, en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

#### **Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos provincia de Albacete 2021/2023**

Capítulo 1: Disposiciones generales

Capítulo 2: Contratación y empleo

Capítulo 3: Cuestiones sociales

Capítulo 4: Salud laboral

Capítulo 5: Igualdad

Capítulo 6: Formación

Capítulo 7: Régimen disciplinario

Capítulo 8: Clasificación profesional

Capítulo 9: Ordenación del tiempo de trabajo

Capítulo 10: Condiciones económicas

Anexo I: Grupos profesionales, categorías y niveles salariales

Anexo II: Condiciones económicas. Tablas salariales

Anexo III: CNAE de las actividades incluidas en el ámbito funcional

#### **CAPÍTULO 1**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. Partes firmantes.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito, de una parte, como representación sindical, por la Federación de Servicios Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) de Albacete y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC. OO.-Servicios) de Albacete; y de otra parte, como representación empresarial, por la Asociación Provincial de Oficinas y Despachos (integrada en FEDA).

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en aquellas empresas cuya actividad esté incluida en algún Código Nacional de Actividades Económicas (CNAE) de los enumerados en el anexo III del presente texto.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este Convenio aquellas empresas y/o sectores que dispongan de otro Convenio Colectivo distinto o regulación propia y cuya aplicación sea legalmente obligatoria.

El presente Convenio afectará a todas las personas trabajadoras adscritas a las empresas incluidas en su ámbito funcional, excepto:

– Pasantes, colaboradores y colaboradoras profesionales de los despachos de abogados, abogadas y similares.

– El personal de Alta Dirección al que se refiere el artículo 2.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 3. Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo afecta a todos los centros de trabajo incluidos en su ámbito funcional, radicados en la provincia de Albacete.

#### Artículo 4. Ámbito temporal, vigencia, denuncia y prórroga.

La vigencia de este Convenio Colectivo será de tres años, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023. Una vez finalizada su vigencia, se prorrogará anualmente, si no existe denuncia expresa de las partes.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio en el último trimestre de su vigencia o de la de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita a la otra parte, de la cual se remitirá copia a la autoridad laboral. Una vez denunciado, seguirá vigente en todo su contenido hasta que sea sustituido por otro.

#### Artículo 5. Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción. Garantías personales.

Las mejoras resultantes del presente Convenio podrán ser absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse o estuvieran establecidas, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas en cómputo anual y a título personal que viniera disfrutando cada persona trabajadora.

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

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por modificación legislativa, resolución administrativa o decisión judicial, recaída en conflicto individual o colectivo de trabajo, se modificara o anulara alguno de sus pactos, las partes firmantes del mismo vendrán obligadas a abrir una nueva negociación colectiva tendente a renegociar el contenido o contenidos expresamente afectados por dicha resolución.

#### Artículo 7. Cláusula de inaplicación del Convenio Colectivo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET según redacción dada por la Ley 3/2012, con las siguientes particularidades:

##### 1. En caso de acuerdo entre las partes dentro del período de consultas

– Se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión.

– El acuerdo de inaplicación 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.

– Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria en un plazo de diez días desde su formalización.

– En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, si durante el período de consultas las partes llegasen a un acuerdo, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales perdidas durante el período de inaplicación.

##### 2. Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas

– Las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, como condición obligatoria y en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje.

– La Comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

– Cuando en el seno de la citada Comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el ASAC, y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre la cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inapli-

cación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la Comisión Paritaria del presente Convenio a los solos efectos de depósito.

Artículo 8. Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio.

En cumplimiento de lo establecido en los artículos 85.3 letra e) y 91.3 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de interpretar cualquier duda que pudiera surgir del presente Convenio y para vigilar el cumplimiento del mismo, así como las normas laborales vigentes, se crea una Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje que estará formada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro representantes de la parte social.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Mediación de los problemas y cuestiones que le sean sometidas.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral.
- e) Conocer de las cuestiones de inaplicación conforme al procedimiento establecido en el artículo 7 del presente Convenio Colectivo.
- f) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.

g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y las que expresamente le vengán atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio. La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el III ASAC, así como, en última instancia a la autoridad y jurisdicción laboral.

Su gestión será tomada por ambas partes prioritariamente y darán a estas funciones la mayor dedicación e interés.

Las cuestiones propias de su competencia que se plantean a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, complementada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

El domicilio de esta Comisión Paritaria, será el de la sede de FEDA, sita en c/ Empresarios, n.º 6 de Albacete.

Artículo 9. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM n.º 55, de 20 de marzo de 2014), que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de las personas trabajadoras representadas, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 10. Derecho supletorio.

En lo no dispuesto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y resto de normativa de aplicación en vigor.

## CAPÍTULO 2 CONTRATACIÓN Y EMPLEO

### Artículo 11. Vacantes.

La persona trabajadora que tenga al menos un año de antigüedad, podrá participar con preferencia en los procesos selectivos que convoque la empresa a fin de cubrir puestos vacantes o de nueva creación, siempre que tenga la formación y la experiencia requerida.

De estos extremos se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, y en ausencia de esta, a toda la plantilla, a los efectos de que sea conocida la existencia de la vacante y su convocatoria, y, en consecuencia, para que el personal pueda optar a ocupar dichos puestos.

Para la admisión de personal, las empresas podrán exigir las pruebas teórico-prácticas de aptitud, titulación, así como los reconocimientos médicos, para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

### Artículo 12. Período de prueba.

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la escala que a continuación se fija para cada uno de los grupos profesionales enumerados en el artículo 37.

- Grupo profesional I: Cuatro meses.
- Grupos profesionales II y III: Un mes.
- Grupo profesional IV: Quince días.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

### Artículo 13. Contrato eventual.

Se estará a lo establecido en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, siendo su duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a esta, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

En todo caso, el contrato deberá identificar con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo. Igualmente se deberá garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres y se eliminarán posibles y eventuales desigualdades derivadas de su aplicación.

### Artículo 14. Contrato en prácticas.

Se estará a lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 15. Contrato para la formación y el aprendizaje.

Se estará a lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 16. Consolidación horas en contratos a tiempo parcial.

Con efectos de 1 de enero de 2022, como medida de fomento de la estabilidad en el empleo, las personas trabajadoras vinculadas con contratos a tiempo parcial por tiempo indefinido que cuenten con una antigüedad en la empresa de al menos tres años, podrán solicitar la consolidación de las horas complementarias pactadas o aceptadas que se hubieran efectivamente realizado en promedio en el período de 3 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se solicite. Las horas así consolidadas, pasarán desde ese momento a tener la consideración de un aumento de la jornada inicialmente contratada a todos los efectos.

En todo caso para que esta medida pudiera tener efecto habrá de ser debidamente comunicada por escrito por la persona solicitante.

### Artículo 17. Dimisión.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma con una antelación mínima de un mes para los grupos profesionales I y II y 15 días para los grupos profesionales III y IV, a la fecha prevista para el cese, excepto durante el período de prueba.

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

Artículo 18. Pacto de no concurrencia y de no competencia.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que las empresas y las personas trabajadoras afectadas por el mismo, podrán establecer en el contrato de trabajo que suscriban, que una vez producida su desvinculación laboral, la persona trabajadora se obliga a no concurrir con la empresa, en la misma actividad, ya sea por cuenta propia, por sí o por persona interpuesta, o por cuenta de otras empresas, mediante relación laboral u otro tipo de vinculación contractual.

La prohibición de no concurrencia, una vez terminada la relación laboral, tendrá una duración de dos años para técnicos y altos directivos y de seis meses para las demás personas trabajadoras.

Como contrapartida de esa obligación la persona trabajadora percibirá una compensación económica adecuada en cada caso, que se fijará por las partes en el propio contrato de trabajo o en el contexto donde se recoja el pacto o cláusula de no competencia.

Artículo 19. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Las empresas y las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio y, siempre que lo soliciten estas últimas, vendrán obligadas a cumplir lo establecido sobre la jubilación parcial (artículo 215.2 de la Ley General de la Seguridad Social y artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores) y el contrato de relevo (artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores), todo ello de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

Artículo 20. Jubilación obligatoria.

De conformidad con lo establecido en el RD-Ley 28/2018, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato por jubilación obligatoria, que, salvo pacto individual en contrario expreso, se producirá cuando la persona trabajadora cumpla la edad legal fijada en la normativa de Seguridad Social y los períodos de cotización exigibles en cada momento.

En todo caso la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria en su modalidad contributiva.

A tales efectos, si la persona trabajadora cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con un antelación mínima de 2 meses, estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Las empresas podrán optar a utilizar esta fórmula de extinción de contratos, siempre que lleven a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.
- Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

### CAPÍTULO 3

#### CUESTIONES SOCIALES

Artículo 21. Incapacidad temporal.

Las empresas complementarán las prestaciones económicas por razón de enfermedad común o accidente no laboral y por accidente de trabajo o enfermedad profesional hasta alcanzar el 100 % del salario establecido en el presente Convenio y ello durante el tiempo que dure la situación de baja por incapacidad temporal.

En los supuestos anteriores, el complemento de prestaciones de incapacidad temporal se abonará, siempre que la persona trabajadora tuviere derecho a la prestación, mientras dure la situación de baja por incapacidad temporal, y siempre y cuando la relación laboral de la persona trabajadora permanezca vigente.

### CAPÍTULO 4

#### SALUD LABORAL

Artículo 22. Salud laboral.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 23. Vigilancia de la salud.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa garantizará el derecho de la persona trabajadora a la vigilancia de su salud, como mínimo, a través de una revisión médica anual que tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora, excepto en los supuestos recogidos en dicho artículo.

El resultado de la revisión será comunicado por escrito a la persona trabajadora. El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión, así como el necesario para el desplazamiento de la misma, será considerado como tiempo efectivo dentro de la jornada laboral.

Artículo 24. Riesgo durante el embarazo y la lactancia.

Se estará a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

## CAPÍTULO 5

### IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 25. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.

b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

Las empresas estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Convenio establecen las siguientes medidas de aplicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

a) Medidas referentes al acceso al empleo:

– En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.

– Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

b) Medidas referentes a la contratación:

– No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

c) Medidas referentes a las retribuciones:

– La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

– El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales de la persona trabajadora.

d) Medidas de igualdad:

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

– Siempre y cuando las empresas por el número de personas trabajadoras que tengan, de acuerdo a las previsiones legales establecidas, vengán obligadas a ello, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el título IV del capítulo III de la Ley Orgánica de Igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

– El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias: Acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Artículo 26. Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En la empresa se establecen las siguientes medidas:

a) Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

b) Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.

c) Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo:

Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales.

– Se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual o por razón de sexo ante el jefe o la jefa inmediatamente superior o ante el departamento de Recursos Humanos, o la dirección de la empresa.

– La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical con la descripción lo más detallada posible de las conductas o incidentes de las que hubiera sido objeto y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

– Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de las personas trabajadoras la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

– En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todas las personas intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

– Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todas las personas actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

– El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de la persona afectada.

– En el caso de producirse el acoso sexual o por razón de sexo darán lugar a las sanciones disciplinarias oportunas. Se considerarán como falta muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo conforme lo dispuesto en el artículo 32 apartado 11 del presente Convenio Colectivo.

La regulación de este protocolo de actuación no impide a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo negociar otras medidas, procedimientos o protocolos concretos a emplear de modo interno en esta materia. En caso de inexistencia de un protocolo de actuación en los casos acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la empresa se aplicará el presente.

## CAPÍTULO 6 FORMACIÓN

Artículo 27. Formación.

La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de las horas necesarias para concurrir a exámenes, así como preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad y aprovechamiento estudios reglados para la obtención de un título oficial académico o profesional.



La empresa podrá exigir a toda persona trabajadora, que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados anteriormente, justificantes de su asistencia normal a clase.

Artículo 28. Implantaciones tecnológicas.

La dirección de la empresa facilitará a sus personas trabajadoras, siempre que se produzca una implantación tecnológica de tipo mecánico o modificación de sistema de trabajo, la formación necesaria para la adaptación y reciclaje de las personas trabajadoras a la nueva situación.

#### CAPÍTULO 7

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 29. Faltas y graduación.

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

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave o muy grave.

Artículo 30. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad no justificada en la entrada al trabajo hasta tres ocasiones en un período de treinta días naturales.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de treinta días naturales.
3. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
5. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
6. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
7. La embriaguez no habitual en el trabajo.

Artículo 31. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la entrada al trabajo en más de tres ocasiones en el período de treinta días naturales.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de treinta días naturales.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en el trabajo.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
6. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
7. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
8. El empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
9. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
10. La embriaguez no habitual en el trabajo.
11. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.



12. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

13. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

14. Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

15. La reincidencia en la comisión de dos faltas leves de la misma naturaleza o cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de dos meses.

16. El uso, sin el oportuno permiso, de medios electrónicos, telemáticos, etc., de la empresa, así como el uso de Internet y correos electrónicos y alojamiento de cuentas de correo particulares en los medios de la empresa.

17. El abandono del puesto de trabajo de dos a cuatro veces en un período de treinta días, por períodos de más de dos horas de trabajo.

Artículo 32. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en cuatro ocasiones durante treinta días o en diez durante tres meses.

2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de treinta días.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros, compañeras o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

4. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

5. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

7. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como la realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

9. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

10. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

11. El acoso sexual y la discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres por razón de sexo ya sea en el acceso, la formación, el ascenso profesional, la promoción económica o la retribución.

12. La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

13. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

14. El abandono del puesto de trabajo de cinco veces dentro del período de treinta días, por períodos de más de dos horas.

Artículo 33. Sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

Con la imposición de la sanción, habrá de comunicarse la fecha de cumplimiento de la misma, debiendo cumplirse en todo caso en un plazo máximo de 30 días naturales. Este plazo se verá suspendido durante la situación de incapacidad temporal, retomando o iniciando el cómputo del plazo en su caso hasta el límite temporal establecido.

Sanciones máximas.

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

1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a catorce días.
- Inhabilitación para el ascenso por el período de un año.

3. Por faltas muy graves:

- Desde la suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año.
- Inhabilitación para el ascenso durante un período de hasta dos años.
- Despido disciplinario en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 34. Prescripción de las faltas.

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

## CAPÍTULO 8

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 35. Clasificación del personal.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

Por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este Convenio.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de las personas trabajadoras y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier índole.

Artículo 36. Factores de valoración.

Los factores, que conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de las personas trabajadoras en un determinado grupo profesional, son los siguientes:

a) Conocimientos: Factor cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

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

c) 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.

d) 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.

e) 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.

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

#### Artículo 37. Grupos profesionales

##### 1. Grupo profesional I

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo dirigen, organizan y controlan las funciones y procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de las personas trabajadoras que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.

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 generales de la compañía y concretos de su área funcional.

Cuentan para el ejercicio de sus funciones con un alto grado de autonomía y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo que le haya sido encomendado.

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

– Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.

– Funciones consistente en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.

– 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.

– Áreas 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.

– Responsabilidad y dirección de la explotación de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

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

##### 2. Grupo profesional II

Cuentan con autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular de la empresa.

Realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

Se engloban en este grupo a responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores/as en una misma área funcional, pudiendo tener personal a su cargo.

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

– 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.

– 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.

– Actividades consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, economato, comedores, previsión de personal, etcétera.

– Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

– 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»).

Criterios de acceso/promoción: Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con un nivel de formación nivel medio (Bachiller, formación profesional grado medio) o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

### 3. Grupo profesional III

Son aquellas personas trabajadoras que con o sin responsabilidad de mando, cuentan con cierto grado de autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la empresa.

Realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as en un estadio organizativo menor.

En este grupo profesional se incluyen a título orientativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción bajo las normas y directrices marcadas por su superior/a.
  - Tareas que suponen la supervisión, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior, de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.
  - Tareas técnicas de I+D+I de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
- Asistencia técnica.

– Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

– Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

– 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.

– 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.

– Tareas técnicas de gestión comercial con cierto grado de responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

– Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

– Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

– Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

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

– Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

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

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

Criterios de acceso/promoción: Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con un nivel de formación nivel medio (Bachiller, Formación Profesional grado medio) y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

### 4. Grupo profesional IV

Desempeñan cometidos de contenido instrumental y altamente previsibles con arreglo a instrucciones pre-

viamente establecidas, o ejecutan, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la empresa, diferentes tareas para las que cuentan con la supervisión directa y cercana del superior o responsable del servicio.

Cuentan para el desempeño de su trabajo con un nivel de iniciativa bajo, requiriendo conocimientos profesionales básicos de su área de actividad.

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 período de adaptación.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

– Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones que requieran manejo de datos de otras fuentes y su proceso.

– Tareas de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, formalización de contratos, etc., tanto bajo la dirección como dependiendo y ejecutando las órdenes de un mando superior.

– Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

– Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/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.

– Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

– Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

– Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc. reflejado en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.

– Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, redacción de contratos etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

– Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.

– Cometidos de contenido instrumental y altamente previsibles con arreglo a instrucciones previamente establecidas, o ejecutan, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la empresa, diferentes tareas para las que cuentan con la supervisión directa y cercana del superior o responsable del servicio.

– Cuentan para el desempeño de su trabajo con un nivel de iniciativa bajo, requiriendo conocimientos profesionales básicos de su área de actividad.

Criterios de acceso/promoción: Formación básica y conocimientos apropiados a los cometidos desempeñados o adquiridos en el desempeño de su profesión.

Artículo 38. Categorías profesionales y niveles salariales

Las categorías entre paréntesis corresponden a las categorías antiguas

1. Categorías del grupo profesional I

Nivel salarial 1

– Titulado/a de grado superior. (Titulado superior)

Nivel salarial 2

– Titulado/a de grado medio. (Titulado medio)

– Director/a. (Jefe superior, Oficial mayor)

2. Categorías del grupo profesional II

Nivel salarial 3

– Coordinador/a A. (Jefe de primera, Jefe de equipo de informática)

– Técnico/a A. (Analista, Programador de ordenador)

Nivel salarial 4.



- Coordinador/a B. (Jefe de segunda, Jefe de delineación, Coordinador de tratamiento de cuestionarios, Jefe de explotación)
- Técnico/a B. (Programador de máquinas auxiliares, Administrador de test)
- 3. Categorías del grupo profesional III
  - Nivel salarial 5
    - Especialista A. (Coordinador de estudios, Jefe de equipo de encuestas, Jefe de máquinas básicas, Delineante proyectista, Controlador, Operador de ordenador)
    - Administrativo/a A. (Oficial de primera administrativo)
      - Nivel salarial 6.
    - Especialista B. (Inspector de entrevistadores, Encargado de departamento de reprografía, Encargado de oficios varios, Delineante, Operador de tabuladores)
    - Administrativo/a B. (Oficial de segunda administrativo)
  - 4. Categorías del grupo profesional IV
    - Nivel salarial 7.
      - Auxiliar A. (Operador de máquinas básicas, Dibujante, Entrevistador-encuestador)
      - Profesional de oficio A (Oficial de primera de oficios varios)
        - Nivel salarial 8
      - Auxiliar B. (Calcador, Perforista, Verificador, Clasificador, Conserje mayor, Promotor de ventas, Ayudante y operador de reproducción, Pagador, Cobrador, Repartidor de documentos, Ordenanza, Vigilante, Limpiador, Peón, Mozo)
        - Profesional de oficio B. (Oficial de segunda de oficios varios)
        - Administrativo/a C. (Oficial de tercera administrativo, Auxiliar administrativo, Aspirante administrativo)

#### CAPÍTULO 9

##### ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 39. Jornada laboral anual y semanal.

La jornada laboral máxima para las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo es de 1.791 horas anuales.

Teniendo en cuenta los períodos mínimos de descanso diario y semanal obligatorios previstos por la ley, las empresas podrán establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetando en todo caso lo establecido en los artículos siguientes.

Las personas trabajadoras que lo deseen podrán acogerse a un sistema de horario flexible, de jornada continuada o a la concreción de cualquier otro modo de organización del tiempo de trabajo y de los descansos, que permiten la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas. Cualquiera de los sistemas de organización del trabajo, será acordado mediante pacto entre el empresario y la persona trabajadora garantizando en todo caso la efectividad del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulado en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. Horario especial de verano.

Durante el período del 1 de julio a 31 de agosto se podrá realizar la jornada intensiva de lunes a viernes y horario de 8 a 15 horas.

En las distintas localidades de la provincia se podrá pactar que en las ferias y fiestas patronales se realice la jornada intensiva de mañana.

Artículo 41. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 22 días laborales para el personal afectado por este Convenio, disfrutándose en las fechas acordadas entre empresas y personas trabajadoras, y supeditadas a las exigencias de trabajo que tengan aquellas.

Como preferencia, si las circunstancias y carga de trabajo lo permiten, las vacaciones anuales se disfrutarán en los meses de julio, agosto y septiembre.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4, 48.5 y 48.7 del ET, 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 período 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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 42. Horas extraordinarias y compensación.

Tendrán esta consideración aquellas que excedan de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en el presente Convenio y serán abonadas o compensadas con descansos dentro de los doce meses siguientes a su realización.

La compensación se hará de la siguiente forma:

Un cincuenta por ciento de las horas extraordinarias realizadas en el mes las compensará el empresario, a su criterio, con descansos o las abonará en la nómina del mes siguiente a su realización; para el otro cincuenta por ciento de las horas las dos partes se pondrán de acuerdo para su compensación o abono.

Artículo 43. Trabajo nocturno.

Se establece un plus de nocturnidad para las horas trabajadas entre las 22:00 y las 6:00 horas. Tendrán una retribución del 15 % del salario base hora.

Este plus no afectará al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo, como guardas, vigilantes, serenos, porteros de noche, etc., o aquellos que no les correspondan con arreglo a lo señalado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44. Trabajo en sábados o tardes de verano.

Las empresas que por razones de trabajo precisen trabajar los sábados, durante todo el año o parte de él, o por la tarde en el período de verano, se pondrán de acuerdo con sus personas trabajadoras sobre la forma de compensación.

Artículo 45. Licencias y permisos.

Las personas trabajadoras, previo aviso, si fuese posible, y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, iniciándose el primer día laborable posterior a la fecha de la celebración o inscripción. El disfrute del citado permiso por uno de los dos procedimientos será excluyente del otro siempre y cuando se trate de la misma pareja.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento a más de 75 km, el plazo será de cuatro días.

c) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

d) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y técnicas de fecundación asistida que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

e) Por traslado del domicilio habitual, un día.

f) Visitas médicas.

Por el tiempo imprescindible cuando se trate de médico especialista. En el caso de médicos de cabecera se limitará a doce horas anuales. Salvo casos de urgencia, la persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas. A instancias de la empresa la persona trabajadora deberá aportar a la empresa justificante de la visita realizada y del tiempo invertido.

Cuando el causante del permiso sea la pareja de hecho, tal condición se acreditará mediante la presentación del certificado expedido por el Registro de Parejas de Hecho que exista en el ámbito municipal o autonómico o, en ausencia de este, mediante aportación de declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente. En ambos supuestos solo surtirán efectos para aquellas parejas que acrediten un período de convivencia como mínimo de un año previo al hecho causante que motive la solicitud.

Con la excepción de la licencia por matrimonio, todas las licencias anteriormente citadas que vengán referidas a lazos de parentesco hasta el segundo grado por afinidad, se entenderán aplicables a los lazos derivados de parejas de hecho.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46. Maternidad y paternidad.

Se estará a lo dispuesto en los apartados 4 y siguientes del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47. Permiso de lactancia.

Se estará a lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Con efectos de 1 de enero de 2022, la hora de ausencia correspondiente al período de lactancia del menor de nueve meses, podrá acumularse, a elección de la persona trabajadora, en jornadas completas, computadas desde que la persona trabajadora se reincorpore una vez finalice el primer período obligatorio de descanso por nacimiento y cuidado del menor establecido en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, desde que el trabajador así lo solicite y hasta que el menor cumpla nueve meses de edad.

El cómputo se realizará multiplicando una hora por el número de días laborables que medien desde la reincorporación por el fin del descanso obligatorio y el día en que el menor cumpla nueve meses de edad, de acuerdo con la siguiente fórmula:

– Horas de lactancia = 1 hora x días laborables.

– Días de permiso de lactancia acumulados = Horas de lactancia/jornada diaria.

Artículo 48. Reducción de jornada por hijos, hijas o familiares.

Se estará a lo establecido en los apartados 5 y 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Por acuerdo entre quienes ejerzan este derecho y la empresa, podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se pueda acumular en jornadas completas.

Artículo 49. Excedencias por cuidado de hijos, hijas y familiares.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50. Excedencia especial.

Con efectos de 1 de enero de 2022, las personas trabajadoras que cuenten con al menos dos años de antigüedad en la empresa podrán solicitar su pase a la situación de excedencia por un período de un mes al año con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que lo soliciten con dos meses de antelación a la fecha prevista del inicio. El período de excedencia en ningún caso tendrá carácter retribuido, ni computará a efectos de antigüedad en la empresa.

La empresa podrá denegar el pase a la situación de esta excedencia en las fechas solicitadas cuando concurren alguno de los siguientes supuestos:

– Que el período solicitado coincida con períodos de máxima actividad en la empresa o centro de trabajo (períodos impositivos, cierres contables, pagos trimestrales etc.).

– Que el período solicitado coincidan con períodos vacacionales en general.

– Que varios trabajadores del mismo departamento o sección dentro de la empresa o centro de trabajo, lo soliciten al mismo tiempo, en cuyo caso se daría preferencia a la solicitud presentada con anterioridad en el tiempo.

– Que se haya ejercido este derecho con anterioridad en un plazo inferior a dos años.

## CAPÍTULO 10

### CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 51. Salario base.

El salario base de las distintas categorías es el que se establece en el anexo II del presente Convenio para personas trabajadoras a tiempo completo. En el caso de contratos de trabajo a tiempo parcial, el salario base se aplicará proporcionalmente a la jornada realizada.

Las tablas salariales del anexo II se refieren a remuneración total, es decir, comprensiva de las 12 pagas ordinarias más las dos extraordinarias.

El salario base pactado será el que a continuación se describe:

– Año 2021: Se mantienen los niveles salariales y las tablas salariales del año 2020, excepto para los niveles VIII y IX que tienen el siguiente comportamiento.

Nivel VIII: mantiene el salario de 2020 hasta el 30 de agosto de 2021, a partir del 1 de septiembre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021 será el SMI.

Nivel IX: SMI desde el 1 de enero de 2021, integrándose en el nivel 8 a partir del 1 de septiembre de 2021.



- Año 2022: Incremento del 2,5 % sobre las tablas salariales de 2021.
- Año 2023: Incremento del 2,5 % sobre las tablas salariales de 2022.

Los atrasos a que den lugar estas nuevas retribuciones se abonarán por las empresas junto a la nómina correspondiente al mes siguiente a la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Artículo 52. Complemento personal compensatorio.

El concepto salarial de antigüedad fue suprimido en los convenios anteriores.

Las personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este Convenio estuvieran cobrando un complemento compensatorio, o complemento «ad personam», de un anterior concepto salarial de antigüedad, por la aplicación de un Convenio Colectivo, seguirán cobrándolo en la misma cantidad que lo estuvieran haciendo, pasando a denominarse en el futuro complemento personal compensatorio (CPC).

Las cantidades indicadas no sufrirán ningún tipo de aumento en el futuro, quedando por tanto congeladas.

Artículo 53. Gratificaciones extraordinarias.

Las personas trabajadoras percibirán las dos gratificaciones extraordinarias, una en verano y otra en Navidad, en la cuantía cada una de ellas de 30 días de salario base más el CPC indicado en el artículo 52 del presente Convenio (si procede), pagaderas una en la primera quincena del mes de julio y otra en la segunda quincena del mes de diciembre.

Al personal que hubiese ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo se le abonarán dichas gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

Por acuerdo de empresa y persona trabajadora, las citadas pagas extraordinarias se podrán prorratear a lo largo de los doce meses del año.

Artículo 54. Compensaciones, dietas y kilometraje.

1. Plus de kilometraje.

Las personas trabajadoras que utilicen su vehículo propio para atender las necesidades del trabajo percibirán, por kilómetro recorrido, la cantidad que figura en la tabla salarial anexa de este Convenio.

2. Dietas.

Las dietas constituyen retribuciones de carácter irregular que responden a los gastos que genera en la persona trabajadora la orden empresarial de desplazamiento provisional o temporal a un lugar distinto a aquel donde habitualmente presta sus servicios o donde radica el centro de trabajo, para efectuar tareas o realizar funciones que le son propias, de tal modo que la persona trabajadora no pueda realizar sus comidas principales, o pernoctar en su domicilio habitual.

Todas las personas trabajadoras que por orden de la empresa, tengan que desplazarse fuera de su residencia habitual, percibirán una dieta en tales circunstancias, cuya cuantía es la que figura en la tabla anexa a este Convenio.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

##### ÚNICA

Las categorías profesionales y niveles salariales establecidos en el artículo 38, y reflejadas en la parte “Clasificación profesional nueva” del anexo I entrarán en vigor el 1 de septiembre de 2021.

Hasta el 31 de agosto de 2021, se mantienen las categorías y niveles salariales reflejados en la parte “Clasificación profesional antigua” del anexo I.

#### ANEXO I

##### GRUPOS PROFESIONALES, CATEGORÍAS Y NIVELES SALARIALES

Clasificación profesional antigua			Clasificación profesional nueva		
Hasta 31/08/2021			Desde 01/09/2021		
Grupo prof.	Categorías	Nivel salar.	Grupo prof.	Categorías	Nivel salar.
I	Titulado superior	I	I	Titulado/a de grado superior	1
I	Titulado medio	II	I	Titulado/a de grado medio	2
I	Jefes superiores (Oficial Mayor)	II	I	Director/a	2
I	Jefes de primera, Jefes de equipo informática	III	II	Coordinador/a A	3



I	Analista, Programador de Ordenador	III	II	Técnico/a A	3
II	Jefe de segunda, Jefe de delineación, coordinación tratamientos cuestionarios, Jefe de explotación	IV	II	Coordinador/a B	4
II	Programador de máquinas auxiliares, Administrador de test	IV	II	Técnico/a B	4
II	Coordinador de estudios, Jefe de equipo de encuestas, Jefe de máquinas básicas, Delineante proyectista, Controlador, Operador de ordenador	V	III	Especialista A	5
II	Oficial de primera administrativo	V	III	Administrativo/a A	5
II	Inspector de entrevistadores, Encargado de departamento de reprografía, Encargado de oficios varios, Delineante, Operador de tabuladores	VI	III	Especialista B	6
II	Oficial de segunda administrativo	VI	III	Administrativo/a B	6
III	Operador de máquinas básicas, Dibujante, Entrevistador-Encuestador	VII	IV	Auxiliar A	7
III	Oficial de primera de oficios varios	VII	IV	Profesional de oficio A	7
III	Calcador, Perforista, Verificador, Clasificadores, Conserje mayor, Promotor de ventas	VIII	IV	Auxiliar B	8
IV	Ayudantes y Operadores de reproducción, Pagadores, Cobrador-repartidor de documentos, Ordenanzas, Vigilantes, Limpiadores, Peones, Mozos	IX			
III	Oficial de segunda de oficios varios	VIII	IV	Profesional de oficio B	8
III	Oficial de tercera administrativo, Auxiliar administrativo	VIII	IV	Administrativo/a C	8
IV	Aspirantes administrativos	IX			

**ANEXO II**

**CONDICIONES ECONÓMICAS. TABLAS SALARIALES**

**Tabla salarial 2021**

Salario base. (Se mantiene la tabla de 2020)

Nivel salarial		Anual
I	1	18.734,91 €
II	2	18.018,59 €
III	3	17.124,45 €
IV	4	16.318,72 €
V	5	15.181,74 €
VI	6	14.617,82 €
VII	7	13.814,12 €

Nivel salarial		Ene – Ago	Sep – Dic
VIII	8	8.911,36 €	4.503,33 €
IX		8.866,67 €	Se integra en el nivel 8



Dietas y kilometraje

Dieta íntegra:	30,00 €	Comida	9,00 €
		Cena	9,00 €
		Pernoctación (incluido desayuno)	12,00 €
Por kilómetro:			0,19 €

**Tabla salarial 2022**

Salario base. (Incremento de 2,5 % sobre la tabla salarial de 2021)

Nivel salarial	Anual
1	19.203,28 €
2	18.469,05 €
3	17.552,56 €
4	16.726,69 €
5	15.561,28 €
6	14.983,27 €
7	14.159,47 €
8	13.847,75 €

Dietas y kilometraje

Dieta íntegra:	49,00 €	Comida	12,00 €
		Cena	12,00 €
		Pernoctación (incluido desayuno)	25,00 €
Por kilómetro:			0,19 €

**Tabla salarial 2023**

Salario base

Nivel salarial	Anual
1	19.683,36 €
2	18.930,78 €
3	17.991,38 €
4	17.144,86 €
5	15.950,32 €
6	15.357,85 €
7	14.513,46 €
8	14.193,94 €

Dietas y kilometraje

Dieta íntegra:	49,00 €	Comida	12,00 €
		Cena	12,00 €
		Pernoctación (incluido desayuno)	25,00 €
Por kilómetro:			0,19 €



**ANEXO III**

**CNAE DE LAS ACTIVIDADES INCLUIDAS EN EL ÁMBITO FUNCIONAL**

- 6910 Actividades jurídicas
- 6920 Actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría y asesoría fiscal
- 7022 Otras actividades de consultoría de gestión empresarial
- 7430 Actividades de traducción e interpretación
- 7490 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.
- 8030 Actividades de investigación
- 8211 Servicios administrativos combinados
- 8219 Actividades de fotocopiado, preparación de documentos y otras actividades especializadas de oficina
- 8230 Organización de convenciones y ferias de muestras
- 8291 Actividades de agencias de cobros y de información comercial
- 8299 Otras actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.
- 8622 Actividades de medicina especializada (exclusivamente gabinetes de psicología)
- 9411 Actividades de organizaciones empresariales y patronales
- 9412 Actividades de organizaciones profesionales
- 9420 Actividades sindicales
- 9491 Actividades de organizaciones religiosas
- 9492 Actividades de organizaciones políticas
- 9499 Otras actividades asociativas n.c.o.p.

Albacete, 10 de enero de 2022.–El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí.