



SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Servicio Periférico de la Consejería de Empleo y Economía de Albacete

ANUNCIO

Visto el texto del Convenio Colectivo de “Oficinas y Despachos”, con código de Convenio 02001105012006, para el período 1/1/2014 al 31/12/2015 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en los artículos 3.c) y 13.2 del Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados de la Consejería de Empleo y Economía, y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

Los Servicios Periféricos de Albacete de la Consejería de Empleo y Economía de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

ACUERDAN:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de “Oficinas y Despachos”, en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

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

CONVENIO COLECTIVO DE “OFICINAS Y DESPACHOS” DE LA PROVINCIA DE ALBACETE 2014/2015

Preámbulo

El presente Convenio Colectivo de “Oficinas y Despachos” de la provincia de Albacete, se otorga por la parte social, la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Albacete (CC.OO.) y la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores de Albacete, y por la parte empresarial, la Asociación Provincial de Oficinas y Despachos (integrada en FEDA).

CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional, territorial y personal

El presente Convenio Colectivo de trabajo, es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Albacete y sus preceptos obligan a todas las empresas, centros de trabajo y trabajadores de la actividad de “Oficinas y Despachos”, consultas, gabinetes, bufetes de cualquier índole, colegios profesionales, cámaras, corporaciones, oficinas de recaudación de impuestos, oficinas de informes comerciales, detectives privados, agencias de azafatas, empresas de organización, prevención de riesgos, calidad, medio ambiente y formación, empresas de intérpretes y traductores, empresas de promoción y de intermediación inmobiliaria, oficinas de gestión de multipropiedad.

Será igualmente de aplicación a los despachos profesionales de abogados, administradores de fincas, agentes comerciales, arquitectos, arquitectos técnicos y aparejadores, diplomados en trabajo social, asistentes sociales, economistas, auditores y censores jurados de cuentas, graduados sociales, ingenieros e ingenieros técnicos y peritos y similares, psicólogos, titulares mercantiles, licenciados y titulados universitarios medios, procuradores, veterinarios, agentes de la propiedad inmobiliaria y habilitados de clases pasivas.

Quedan excluidas aquellas empresas, sectores y despachos profesionales que dispongan de Convenio Colectivo o regulación propia y cuya aplicación sea legalmente obligatoria.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores adscritos a las empresas indicadas en el presente artículo, no obstante quedan excluidos de su ámbito de aplicación 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.

Igualmente quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio los pasantes y colaboradores profesionales de los despachos de abogados y similares.

Artículo 2. Vigencia y duración

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, entrando en vigor en la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, si bien sus efectos se retrotraerán a 1 de enero de 2014 y finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2015.



Artículo 3. Denuncia

Este Convenio se prorrogará automáticamente por períodos anuales, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes, efectuada en cualquier fecha dentro de los sesenta días anteriores a la fecha de finalización de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. Compensación y absorción

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.

Artículo 5. Garantía ad personam

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

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación, debiendo ser negociado nuevamente en su integridad.

CAPÍTULO II. RETRIBUCIONES

Artículo 7. Salario base

El salario base de las distintas categorías son las que se establecen en los anexos I y II del presente Convenio para trabajadores 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 de los anexos I y II se refieren a remuneración total, es decir, comprensiva de las 12 pagas ordinarias más las dos extraordinarias.

Para el año 2014 no existe subida salarial alguna, manteniéndose por tanto las mismas condiciones y conceptos salariales que regían en el año 2013.

Para el año 2015, todos los conceptos económicos se incrementan en un 0,85 % calculado sobre tablas de 2014.

Artículo 8. Pagas extraordinarias

Los trabajadores 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 el artículo 9 del presente Convenio, 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 trabajador, las citadas pagas extraordinarias se podrán prorratear a lo largo de los doce meses del año.

Artículo 9. Complemento personal compensatorio

El concepto salarial de antigüedad no queda contemplado en este Convenio, pues fue suprimido en los convenios anteriores.

Los trabajadores 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 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 10. Plus de nocturnidad

Se establece un plus de nocturnidad para las horas trabajadas entre las veintidós horas y las seis de la mañana y 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 11. Dietas y kilometraje

Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la plaza habitual en la que se encuentre su centro de trabajo, así como fuera de su domicilio habitual, percibirá una dieta cuyo



valor se fija en la cantidad que se concreta en los anexos I y II del presente Convenio.

El disfrute de esta dieta se entiende distribuida en los conceptos y porcentajes siguientes: 30 por 100 por la comida al medio día, 30 por 100 en la cena y 40 por 100 por pernoctación.

En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si estos se realizan con vehículo propio del trabajador, la empresa abonará la cantidad que se fija en los anexos I y II del presente Convenio.

Artículo 12. Horas extraordinarias

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.

CAPÍTULO III. CONDICIONES LABORALES

Artículo 13. Jornada

Para los años 2014 y 2015 se establece una jornada laboral anual de 1.791 horas de trabajo efectivo.

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 siguiente:

Durante el período de 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.

La distribución de la jornada en el resto del año se realizará en jornada de mañana y tarde y de lunes a viernes.

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 trabajadores sobre la forma de compensación.

Las empresas y sus trabajadores, como acuerdo de empresa, podrán pactar otra distribución de la jornada, respetando en todo caso el cómputo anual de horas de trabajo efectivo.

Los trabajadores 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 permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas. Cualquiera de los sistemas de organización del trabajo mencionados en el presente apartado, será acordado mediante pacto entre el empresario y el trabajador 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 14. Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de 22 días laborales para el personal afectado por este Convenio, disfrutándose en las fechas acordadas entre empresas y trabajadores, 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 disfrutaran 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 el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto 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 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.



Artículo 15. Permisos retribuidos

Las empresas, a solicitud del trabajador/a, concederán las siguientes licencias retribuidas, previo aviso y justificación, por las siguientes causas:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en un registro municipal, 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 nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o 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 el trabajador 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 o personal.

d) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional de enseñanza reglada.

e) Por traslado de domicilio habitual, un día.

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, el trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas. A instancias de la empresa el trabajador deberá aportar a la empresa justificante de la visita realizada y del tiempo invertido.

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

CAPÍTULO IV. FORMACIÓN Y SALUD LABORAL

Artículo 16. Formación

a) El trabajador 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 todo trabajador, que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados anteriormente, justificantes de su asistencia normal a clase.

b) La dirección de la empresa facilitará a sus trabajadores, 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 los trabajadores a la nueva situación.

c) Se crea una Comisión Paritaria que se encargará de desarrollar en el ámbito del sector el Acuerdo Nacional de Formación Continua, contando con la Comisión Territorial y realizando las gestiones y acuerdos que sean necesarios para la realización de cursos de formación profesional entre los trabajadores del sector, de acuerdo a lo establecido en el citado acuerdo nacional.

Artículo 17. Seguridad y salud laboral

Las partes, conscientes de la vital importancia de esta materia, se comprometen a la observancia en todo momento de la normativa vigente de seguridad y salud laboral.

CAPÍTULO V. CONTRATACIÓN

Artículo 18. Contratación

a) Período de prueba: El ingreso de los trabajadores 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 38.

– Grupo I: Seis meses.

– Grupo II y III: Dos meses.

– Grupo IV: Un mes.

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

b) Contratos en prácticas: Se regularán de conformidad con lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

c) Contrato para la formación y el aprendizaje: Se regularán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.



d) Se podrán celebrar contratos de duración determinada previstos en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Contrato eventual: En atención a las especiales necesidades y características del sector que conllevan períodos en los que se acumulan tareas, las empresas podrán concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en este Convenio y en artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, por una duración máxima de nueve meses, dentro del período de doce meses, y de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses contados a partir de la fecha en que se produzcan las causas que justifican su utilización.

Cuando se concierten estos contratos por una duración inferior al máximo establecido, podrán prorrogarse antes de su terminación conforme a lo previsto en el Real Decreto 2720/98 de 18 de diciembre, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo previsto en el párrafo anterior (12 meses para todo el período del contrato).

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.

f) En 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 19. Preaviso de cese

El cese voluntario del trabajador deberá ser comunicado fehacientemente a la empresa con una antelación mínima de acuerdo con la siguiente escala:

Grupo I: Dos meses.

Grupo II: Un mes.

Grupo III y IV: 15 días.

En el caso de no producirse tal comunicación de cese, se le descontará al trabajador de la liquidación a percibir el salario correspondiente a los días no preavisados.

Artículo 20. Pacto de no concurrencia y de no competencia

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que las empresas y los trabajadores afectados por el mismo, podrán establecer en el contrato de trabajo que suscriban, que una vez producida su desvinculación laboral, el trabajador 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 los demás trabajadores.

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

CAPÍTULO VI. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 21. Incapacidad temporal

Las empresas complementarían 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 el trabajador tuviere derecho a la prestación, mientras dure la situación de baja por incapacidad temporal, y siempre y cuando la relación laboral del trabajador permanezca vigente.

CAPÍTULO VII. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

En lo no previsto en este capítulo VII, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 22. Lactancia

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del



Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores de forma optativa tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, 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. Igualmente, quienes ejerzan este derecho, por su voluntad podrán sustituir ese derecho acumulándolo en jornadas completas de manera proporcional al tiempo que le reste desde que así lo solicite hasta que el menor cumpla nueve meses. Antes del inicio del período de lactancia se comunicará a la empresa la forma del disfrute de dicho permiso.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 23. Guarda legal

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

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o 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 18 años.

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.

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

Artículo 24. Excedencias

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores 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 presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

En lo no previsto en esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

1.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de



suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancias de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.



2.- En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

3.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos.

Artículo 26. Riesgo durante el embarazo y período de lactancia

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

6. A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

7. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en la Ley General de la Seguridad Social para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales,.

8. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

9. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.

10.– Despido y extinción de contrato:

Será nulo el despido de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y lactancia natural y excedencias por maternidad, en el caso de que la causa de dicho despido venga motivada por el ejercicio de tales derechos. En lo no dispuesto en este último apartado, se estará a lo dispuesto en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII. ESTRUCTURA PROFESIONAL

Artículo 27. Clasificación profesional y provisión de vacantes

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados 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 los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario 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 los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier índole.

El trabajador a 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 los representantes legales de los trabajadores, y en ausencia de estos, 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

Artículo 28. Factores de valoración

Los factores, que conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores 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 29. Grupos profesionales

GRUPO PROFESIONAL I:

Criterios generales.– Funciones que suponen la realización de tareas y técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión y de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal de dirección, a los que debe de dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación de la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación.– Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Niveles I, II, III.

GRUPO PROFESIONAL II:

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

Formación.– Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a bachillerato unificado polivalente, formación profesional de segundo grado, complementada con una formación y experiencia específica en el puesto de trabajo.

Niveles IV, V, VI.

GRUPO PROFESIONAL III:

Criterios generales.— Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación.— Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente al graduado escolar, formación profesional de primer grado o educación secundaria obligatoria, complementada con una formación y experiencia específica en el puesto de trabajo.

Niveles VII, VIII, IX.

GRUPO PROFESIONAL IV:

Criterios generales.— Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional.

Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Formación.— Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña y titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar, pudiendo ser complementada su formación con cursos y seminarios específicos de su puesto de trabajo y conocimientos profesionales contrastados tras una experiencia acreditada.

Niveles X, XI, XII, XIII.

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 30. Criterios generales

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. Las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador.

Artículo 31. Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La falta de puntualidad no justificada en la entrada al trabajo hasta tres ocasiones en un período de treinta días naturales.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de treinta días naturales.

c) 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.

d) 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.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La falta de puntualidad en la entrada al trabajo en más de tres ocasiones en el período de treinta días naturales.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de treinta días naturales.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en el trabajo.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.



f) 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.

g) 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.

h) 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.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) 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.

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

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

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

n) 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.

ñ) 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.

o) 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.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) 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.

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

c) 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 o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) 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.

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

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

g) 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.

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

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) 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.

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

m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

n) 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.



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

Artículo 32. Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a catorce días. Inhabilitación para el ascenso por el período de un año.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de quince días a dos meses. 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.

CAPÍTULO X. GESTIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 33. Comisión Paritaria

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 34 del presente Convenio Colectivo.
- f) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos les 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 vengan 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/ Zamora, n.º 40 de Albacete.

Artículo 34. Cláusula de inaplicación

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:

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 pérdidas durante el período de inaplicación.

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 ASEC, 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 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 inaplicación 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 35.– 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, adoptara 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;

Medidas referentes al acceso al empleo:

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

b) Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicaran y desarrollaran exactamente bajo las mismas condiciones.

Medidas referentes a la contratación:

a) 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.

Medidas referentes a las retribuciones:



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

b) El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales del trabajador o de la trabajadora.

Medidas de igualdad:

a) 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 los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine la legislación laboral. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, 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.

b) 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.

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 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 los trabajadores 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 todos los 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 todos los



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 las personas afectada. En el caso de producirse el acoso sexual o por razón de sexo darán lugar a las sanciones disciplinarias oportunas. Se consideraran como falta muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo conforme lo dispuesto en el artículo 31.3, apartado k) 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. Ante la ausencia de un protocolo de actuación en los casos acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la empresa se aplicara el presente.

Artículo 36. Solución Autónoma de Conflictos Laborales (III ASAC)

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), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 37. Derecho supletorio

En lo no previsto en el presente Convenio se aplicará con carácter supletorio, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como las normas de general aplicación.

Artículo 38. Tablas de equivalencia entre los grupos profesionales y los distintos niveles salariales recogidos en el Convenio Colectivo

Nivel	Grupos profesionales
	Grupo I
I	Titulado superior
II	Titulado medio, jefes superiores (Oficial Mayor)
III	Jefes de primera, jefes de equipo informática, analista, programador de ordenador
	Grupo II
IV	Jefe de segunda, programador de máquinas auxiliares, jefe de delineación, administrador de test, coordinación tratamientos cuestionarios, jefe de explotación
V	Oficial de primera administrativo, delineante proyectista, coordinador de estudios, jefe de equipo de encuestas, controlador, operador de ordenador, jefe de máquinas básicas
VI	Oficial de segunda administrativo, delineante, operador de tabuladores, inspector entrevistadores, encargado de departamento reprografía, encargado de oficios varios
	Grupo III
VII	Operador de máquinas básicas, dibujante, entrevistador-encuestador, oficial de primera de oficios varios
VIII	Calcador, perforista, verificador, clasificadores, conserje mayor, oficial de segunda de oficios varios. Oficial de tercera Administrativo
IX	Promotor de ventas. Auxiliar Administrativo
	Grupo IV
X	Ayudantes y operadores de reproducción
XI	Pagadores, ordenanzas
XII	Vigilante, cobrador-repartidor documentos
XIII	Aspirante administrativo, limpiador, peones, mozos

ANEXO I. TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2014

Incremento del 0 %. Efectos 1 de enero de 2014

Niveles	Salario base €/año
I	17.464
II	16.764



Niveles **Salario base €/año**

III	15.892
IV	15.105
V	13.996
VI	13.446
VII	12.661
VIII	12.225
IX	11.850
X	11.088
XI	10.740
XII	10.740
XIII	10.740

DIETAS Y KILOMETRAJE 2014

Dieta íntegra: 28,76 €.

Cada kilómetro, en vehículo propio: 0,18 €.

ANEXO II. TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2015

Incremento del 0,85 %. Efectos 1 de enero de 2015

Niveles **Salario base €/año**

I	17.612
II	16.907
III	16.027
IV	15.234
V	14.115
VI	13.560
VII	12.769
VIII	12.329
IX	11.951
X	11.182
XI	10.831
XII	10.831
XIII	10.831

DIETAS Y KILOMETRAJE 2015

Dieta íntegra: 29,00 €.

Cada kilómetro, en vehículo propio: 0,18 €.

Albacete, 23 de febrero de 2015.– El Coordinador de Empleo, Juan Luis García Ríos.

4.182