

III. Otras disposiciones y actos

CONSEJERÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO E INNOVACIÓN

Resolución de 31 de julio de 2015, de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio sobre solicitud renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid para los años 2015 a 2018, al sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad Autónoma de La Rioja

201507310042130

III.4832

Resolución sobre solicitud renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid para los años 2015 a 2018, al sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad Autónoma de La Rioja

(Código Convenio: 26100045062012)

I.- Antecedentes

Primero.- La solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid para los años 2015 a 2018, al sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad Autónoma de La Rioja, ha sido realizada en virtud de lo estipulado en el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 718/2005, de 20 de junio, (BOE de 2 de julio), por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos, por D. Urbano Beriain Arechavaleta, en representación de la Unión General de Trabajadores de La Rioja (Federación de Servicios), mediante escrito recibido en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de La Rioja (REGCON) el 29 de mayo de 2015, subsanado el 19 de junio de 2015.

Se alegan como motivos de la petición:

- La legitimidad del solicitante, Unión General de Trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3 y 10.1 del Real Decreto 718/2005.

- Coincidencia del ámbito funcional del convenio que se pretende renovar su extensión con el ámbito solicitado en La Rioja.

- La inexistencia de convenio en el citado sector.

- Concurrencia de las mismas circunstancias que fundamentaron las sucesivas extensiones que han venido afectando al sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad Autónoma de La Rioja en los años precedentes: inexistencia de partes legitimadas (representación empresarial) para la negociación de convenio colectivo en el sector de oficinas y despachos y la concurrencia de idénticas circunstancias sociales o económicas entre el referido sector de la provincia de Valladolid y La Rioja.

Segundo.- El convenio colectivo cuya extensión se solicita fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid de fecha 8 de mayo de 2015, siendo su vigencia desde el día 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2018.

Tercero.- Consta en el procedimiento además de la solicitud, la siguiente documentación que conforma el mismo, recabada por la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, órgano instructor del procedimiento:

- Anuncio publicado en el Boletín Oficial de La Rioja y en el diario 'La Rioja', a los efectos de información pública y posible intervención de los interesados, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4.2 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio.

- Solicitudes de informe, conforme lo dispuesto en el artículo 10.3 y 6.1 a) del citado Real Decreto, a las demás organizaciones sindicales y empresariales más representativas en la Comunidad Autónoma de La Rioja, Comisiones Obreras de La Rioja y asociación empresarial, Federación de Empresarios de La Rioja. Por la Federación de Empresarios de La Rioja se presenta informe de no oposición a la extensión objeto del presente procedimiento.

- Certificación del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de La Rioja, de inexistencia de convenio colectivo de trabajo en el ámbito para el que se pretende la extensión.

- Certificación de la Oficina Pública de Elecciones de órganos de representación legal acreditativo de la concurrencia de los requisitos de legitimación.

- Certificación de la Oficina de Depósito de Estatutos de Asociaciones Empresariales, conforme al que no consta inscrita en el registro asociación empresarial en el citado sector.

Cuarto.- Por la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio se solicitó a la Presidenta del Consejo Riojano de Relaciones Laborales, la celebración de un pleno al objeto de emitir el preceptivo informe sobre la solicitud de renovación de extensión, de conformidad con el artículo 10.3 y 7 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, en relación con

el artículo 2. d) del Decreto 19/2003 de 20 de mayo, por el que se crea y regula el citado Consejo. Dicha solicitud suspende el plazo de los trámites sucesivos en tanto se emita el informe del órgano consultivo, al ser preceptivo y determinante. Consta informe favorable del Consejo Riojano de Relaciones Laborales en relación con la referida solicitud de renovación de extensión.

II.- Valoración

a) Concurrencia de los requisitos de legitimación para la iniciación del procedimiento establecidos en el artículo 3 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio.

El sindicato Unión General de Trabajadores se haya legitimado para solicitar la extensión que se informa, conforme a lo dispuesto en el art. 87.2 del Estatuto de los Trabajadores, dada su condición de sindicato más representativo en el ámbito estatal.

b) Concurrencia del plazo establecido para la solicitud de renovación de extensión.

La solicitud de renovación de la extensión objeto de este procedimiento ha sido formulada dentro del plazo establecido en el artículo 10 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio: Un mes contado desde la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Valladolid (8/5/2015) del convenio colectivo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid para los años 2015 a 2018.

c) Mantenimiento de las circunstancias establecidas en el artículo. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 1.2 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio y que dieron lugar a la extensión inicial.

- Requisito de ausencia de partes legitimadas para suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: Los datos aportados en el procedimiento indican que no existe asociación empresarial legitimada para negociar y pactar colectivamente en el sector de actividad de la Comunidad Autónoma de La Rioja en el que se plantea la extensión.

- Existencia de características económico-laborables equiparables entre el sector de oficinas y despachos de la provincia de Valladolid y el mismo sector de la Comunidad Autónoma de La Rioja: Cabe entender que tal condición concurre, si se tiene en cuenta que el citado convenio colectivo viene siendo objeto de extensión en dicho sector en anteriores años, y que la repercusión económica de la renovación de extensión propuesta en este procedimiento, sería el resultado de aplicar el incremento salarial establecido en el nuevo convenio respecto al anterior que fue también objeto de extensión.

En este sentido al sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad Autónoma de La Rioja le ha sido extendido en seis ocasiones el convenio colectivo de Oficinas y Despachos de Burgos, con efectos para los años 1986, 1987-1988, 1989, 1990, 1991-1992 y 1993-1994. Asimismo, ha sido extendido el convenio colectivo de Oficinas y Despachos de Valladolid en seis ocasiones en los periodos, 1998, 1999-2000, 2001-2002, 2003-2006, 2007-2010, 2011-2014.

d) Acuerdo del Consejo Riojano de Relaciones Laborales

En la reunión del Pleno extraordinario del Consejo Riojano de Relaciones Laborales celebrada el 29 de julio de 2015, se acordó informar favorablemente la renovación de la extensión solicitada al considerar que se cumplen los requisitos establecidos en el artículo 10 del Real Decreto 718/2005 de 20 de junio, manteniéndose a la fecha las mismas circunstancias que dieron lugar a la extensión inicial, en los términos que figuran en el informe elaborado al efecto por la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio y que se incorpora al expediente.

III. Propuesta de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio

La regulación del trámite de renovación de la solicitud de extensión de los convenios colectivos exige, conforme establece el artículo 10 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos, que la solicitud se formule en el plazo determinado en el mismo y que no se hayan modificado las circunstancias que dieron lugar a la decisión inicial, es decir, las circunstancias previstas en el artículo 92. 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 del citado Real Decreto.

A la vista de la documentación que obra en el expediente, la valoración técnica expuesta en el punto II de esta resolución y teniendo en cuenta el informe del Consejo Riojano de Relaciones Laborales, se concluye que en el presente caso concurren las circunstancias necesarias para acceder a la solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid para los años 2015 a 2018, al sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

De conformidad con lo establecido en el artículo 10.4 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, los efectos de la nueva resolución de extensión de convenio colectivo se retrotraerán a la fecha de inicio de efectos del convenio extendido. Por ello la renovación de solicitud de extensión produciría efectos desde el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2018, que es

el ámbito de aplicación temporal del convenio colectivo cuya extensión se pretende, no afectando a aquellas empresas que tengan convenio colectivo de trabajo de aplicación.

IV. Normativa Aplicable

- Competencia: Decreto 27/2015, de 21 de julio (BOR del 22), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Desarrollo Económico e Innovación y sus funciones en desarrollo de la ley 3/2003, de 3 de marzo de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

- Tramitación: Artículo 92 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 718/2005 de 20 de junio, que desarrolla el artículo 92.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Decreto 19/2003 de 20 de mayo y Orden de 19 de diciembre de 2003, de la Consejería de Hacienda y Empleo, que regulan el Consejo Riojano de Relaciones Laborales.

Por lo expuesto, y dado que al presente caso son de aplicación los fundamentos de derecho contenidos en las normas específicas arriba indicadas, así como las demás concordantes y complementarias, el Director General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, Resuelve

Primero: Estimar la solicitud de renovación de extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid para los años 2015 a 2018, al sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad Autónoma de La Rioja, no afectando a aquellas empresas que tengan convenio colectivo de trabajo de aplicación.

La extensión surtirá efectos desde el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2018 de acuerdo con lo expuesto en el punto III de esta resolución.

Segundo: inscribese en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de La Rioja y publíquese en el Boletín Oficial de la Rioja, la presente resolución y como Anexo, el texto del convenio colectivo que se extiende.

Esta resolución no agota la vía administrativa.

Mediante este documento se notifica al/los interesado/s la presente resolución según lo establecido en el artículo 58.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (BOE del 27), Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, contra la que cabe interponer recurso de alzada, ante la Consejera de Desarrollo Económico e Innovación del Gobierno de La Rioja, de conformidad con lo previsto en los artículos 114, 115 y 48 de la Ley 30/1992 y en el artículo 52 de la Ley 4/2005, de 1 de junio, (BOR del 7) de Funcionamiento y Régimen Jurídico de Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en el plazo de un mes, computándose de fecha a fecha, a partir del día siguiente al de su notificación, entendiéndose prorrogado al primer día hábil siguiente cuando el último día del plazo sea inhábil.

En Logroño a 31 de julio de 2015.- Julio Herreros Martín. Director General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio.

Anexo

Resolución de 5 de Mayo de 2015 de la Oficina territorial de trabajo de la delegación territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio colectivo del sector oficinas y despachos de la provincia de Valladolid.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector "OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID» para los años 2015 a 2018 (Código 47000345011988), suscrito el día 07 de abril de 2015, de una parte, por los representantes designados por la Confederación Vallisoletana de Empresarios (C.V.E.) y la Asociación de Oficinas y Despachos de Valladolid, de otra, por los representantes CC.OO. y U.G.T., con fecha de entrada en este Organismo el día 21 de abril de 2015 a través del Registro Telemático de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 22 de abril de 1999, de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se modifica la Orden de 21 de noviembre de 1996, por la que se desarrolla la Estructura Orgánica y se definen las funciones de los Servicios Territoriales de Industria, Comercio y Turismo y de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

ACUERDA

PRIMERO.- Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

TERCERO.- Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 05 de mayo de 2015.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.- Fdo.: Carolina Quintana Ordóñez.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OFICINAS Y DESPACHOS VALLADOLID 2015/2018

CAPITULO I: Condiciones Generales

Artículo 1 Ámbito Funcional y Territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todas las Oficinas y Despachos, excepto aquellos subsectores que dispongan de regulación propia y cuya aplicación sea

legalmente obligatoria, establecidas o que se establezcan durante su vigencia en Valladolid y su provincia.

Artículo 2 Ámbito Personal

Las normas contenidas en el presente Convenio, afectan a los trabajadores de las empresas mencionados en el artículo anterior.

Artículo 3 Ámbito Temporal

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años: Desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 4 Denuncia y prórroga

El presente convenio se entenderá denunciado de forma automática el 31 de Diciembre del año de su vencimiento.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, el presente Convenio se mantendrá vigente en su totalidad hasta la firma de un nuevo convenio que le sustituya.

Artículo 5 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 6 Garantía Ad Personam

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

CAPITULO II: ESTRUCTURA PROFESIONAL

Artículo 7 Clasificación Profesional

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.

Artículo 8 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 para 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 9 Grupos profesionales

Grupo profesional I / NIVELES X, X BIS, XI, XII, XIII:

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.

Grupo profesional II/ NIVELES VII, VIII, IX:

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 equivalentes al graduado escolar, formación profesional de primer grado o educación secundaria obligatoria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional III/ NIVELES IV, V, VI.

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.

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 específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional IV/ NIVELES I, II, III.

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 responsabilidades concretas 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.

Artículo 10 Tablas de equivalencia entre los grupos profesionales y los distintos niveles salariales recogidos en el Convenio Colectivo

NIVEL	CATEGORIAS PROFESIONALES
GRUPO IV	
I	Titulado/a Superior.
II	Titulado/a medio, jefe/a superior (Oficial mayor).
III	Jefe/a de primera.
GRUPO III	
IV	Jefe/a de segunda.
V	Oficial/a administrativo.
VI	Oficial/a de segunda administrativo, encargado/a de oficios varios.
GRUPO II	
VII	Oficial/a de primera de oficios varios.
VIII	Oficial/a de segunda de oficios varios.
IX	Promotor/a Comercial; Especialista de tareas varias
GRUPO I	
X	Conserje/a, Ayudante/a de oficios varios.
X Bis	Oficial/a de tercera administrativo/a.
XI	Auxiliar administrativo/a.
XII	Ordenanza.
XIII	Limpiador/a.

Los trabajadores que estén clasificados, a fecha 31/12/2014, en alguna de las Categorías Profesionales, que se suprimen en el presente Convenio, se les atribuirá a partir de la fecha de publicación de este Convenio, la categoría equivalente del mismo Nivel salarial.

CAPITULO III: CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 11 Retribuciones

Se acuerda:

1.) Para el año 2015 (01.enero a 31.diciembre/2015), la incorporación del 100 % de la retribución/Suplido/ vigente en el Convenio -artículo 14º-, a fecha 31/12/2014/, al salario base/mes de cada Nivel salarial vigente a fecha 31.12.2014 conforme recoge la Tabla Anexa I.

2.) Para el año 2016 (01.enero a 31 diciembre/2016), se efectuará una revisión del salario base mes de cada Nivel salarial vigente a fecha 31.12.2015 (Tabla Anexa I) aplicando a dicho salario base un porcentaje de incremento del 0,75%, conforme recoge la Tabla Anexa II

3.) Para el año 2017 (01.enero a 31.diciembre/2017), se efectuará una revisión del salario base mes de cada Nivel salarial vigente a fecha 31.12.2016 (Tabla Anexa II), aplicando a dicho salario base un porcentaje de incremento del 1% conforme recoge la Tabla Anexa III

4.) Para el año 2018 (01.enero a 31.diciembre/2018), se efectuará una revisión del salario base mes de cada Nivel salarial vigente a fecha 31.12.2017 (Tabla Anexa III), aplicando a dicho salario base un porcentaje de incremento del 1%.

Revisión Salarial:

En el caso de que el Producto Interior Bruto (PIB) publicado por el INE, registrara en el periodo 01.enero.2017 a 31.diciembre-2017, un aumento superior al 2,5%, el porcentaje pactado para el año 2018 se incrementará en el 0,50 %, aplicándose en tal caso para el año 2018, una subida de un 1,50 % sobre la tabla salarial del año 2017 (Tabla Anexa III).

Artículo 12 Pagas Extraordinarias

Los trabajadores percibirán las dos gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad en la cuantía cada una de ellas de 30 días de salario base, pagas que podrán ser prorrateadas mensualmente por acuerdo expreso de empresario y trabajador.

Artículo 13 Antigüedad

a) Los trabajadores que a fecha 1 de enero de 1996, tuvieran la condición de fijos en empresas afectadas por el presente Convenio, percibirán aumentos periódicos en concepto de plus de antigüedad, hasta un máximo de siete trienios. El importe de cada trienio cuyo devengo se iniciará el primero de enero del año en que se cumpla el trienio, consistirá en una cantidad equivalente al cinco (5) por ciento de su salario base. Los trabajadores que tuvieran la condición de fijos en la empresa con anterioridad al 1º de enero de 1996 y consolidados al día de la fecha de firma de este convenio 7 ó más trienios, devengarán el importe del porcentaje consolidado de los mismos, que permanecerá ya inalterable hasta la finalización de la relación contractual y se aplicará en cada momento al salario base de su categoría.

b) Plus de vinculación.- A aquellos trabajadores que no tuvieran la condición de fijos en la empresa, a fecha 1 de enero de 1996, y/o hayan adquirido la condición de fijos a partir de dicha fecha (01.01.1996), los cuales conforme se establece en el apartado anterior, no tienen derecho al devengo de plus de antigüedad, se les acreditará por la empresa, al vencimiento de cada año de servicio continuado con el carácter de fijo en la misma, una cantidad en concepto de plus de vinculación, consistente en un porcentaje del 1.25 por ciento del salario base de su categoría, cuyo abono se realizará con una periodicidad mensual. El porcentaje máximo que podrá alcanzar, en todo caso, este plus, será el 7.5 por ciento del salario base de su categoría. Llegado el tope indicado (7.5 por ciento), este porcentaje será inalterable hasta la finalización de la relación contractual y se aplicará en cada momento al salario base establecido en el Convenio para su categoría.

Artículo 14 Dietas y kilometraje

1. Si por necesidad de servicio hubiere de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará además de los gastos de locomoción, una dieta de 61 euros al día, durante los años de vigencia del convenio. En el caso de que únicamente hubiera de pernoctar fuera de la localidad en la que habitualmente tenga su destino, se le abonará el 40 por ciento de la cantidad antes citada y el 30 por ciento para el caso de que efectuara una comida fuera del mismo.

2. En caso de conformidad entre las partes, podrá sustituirse este sistema establecido en el apartado anterior, por el de gastos pagados debidamente justificados. Si los desplazamientos se efectuarán en coche propio, en concepto de gastos por uso del propio vehículo, se abonarán 0.25 euros por kilómetro.

Artículo 15 Indemnización o suplidos

Se ha ELIMINADO ESTE CONCEPTO del Convenio a partir de fecha 01.01.2015. El importe que venía reflejado para este concepto en el Convenio hasta el 31.12.2014, se ha incorporado al Salario Base.

CAPITULO IV: JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES

Artículo 16 Jornada

1. La jornada pactada en cómputo anual para los años de vigencia del convenio, es de mil setecientos setenta (1.770) horas de trabajo efectivo, para el año 2015. Para el año 2016 el cómputo anual será de mil setecientos sesenta y cinco (1.765) horas de trabajo efectivo; y para el año 2017 el cómputo anual será de mil setecientos sesenta (1.760) horas de trabajo efectivo.

La jornada deberá establecerse y quedar recogida en el calendario laboral de la Empresa, en los términos legales.

2. Durante la semana de Ferias y Fiestas de la Virgen de San Lorenzo la jornada será continuada de mañana, siempre en el marco de la jornada anual pactada en este convenio.

3. La Comisión Negociadora recomienda a las empresas afectadas por el presente convenio que implanten la jornada continuada durante los meses de junio y Agosto, siempre en el marco de la jornada anual pactada en este convenio.

4 En el marco de la jornada anual del presente Convenio, se considerarán festivos a efectos laborales la jornada de tarde del día 5 de enero y la totalidad de la jornada de los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 17 Vacaciones

1. Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán anualmente de un periodo de Vacaciones retribuidas de: 22 días laborables en el año 2015 y de 23 días laborables a partir del año 2016. NO sustituibles por compensación económica.

2. Los empresarios se obligan a confeccionar durante el primer trimestre de cada año el correspondiente cuadro de vacaciones, y hacerlo público en el tablón de anuncios de la Empresa una vez tengan la conformidad de los representantes de los trabajadores.

Para la elaboración del calendario de vacaciones no se tendrá en cuenta la antigüedad de los trabajadores en la Empresa.

3. Fijadas las fechas de disfrute de las vacaciones, mediante el correspondiente calendario laboral. Si el Trabajador estuviera en situación de I.T. -cualquiera que sea la causa- en la fecha prevista para el inicio de las mismas, el comienzo de tales vacaciones quedará suspendido hasta el momento en que dicho trabajador sea dado de alta.

4. La situación de incapacidad temporal interrumpirá automáticamente el disfrute de las vacaciones. Si se produjera el alta dentro del periodo establecido de vacaciones se disfrutarán seguidamente los días que resten de dicho periodo.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo 3 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 art. 48.4 y 48.bis del E.T., 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.

6. 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.

7. Las trabajadoras embarazadas, comunicándolo al Empresario con una antelación de 15 días a la fecha prevista en Calendario para su disfrute, podrán optar por disfrutar todo el periodo de sus vacaciones anuales de forma continuada, siempre que dicho disfrute lo programen a partir del sexto mes de embarazo.

8. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden de vacaciones con una antelación mínima de dos meses al de la fecha de inicio de su disfrute, y en ningún caso, podrá coincidir con un día no laborable, bien porque sea domingo o festivo, o por corresponder a un día de descanso del trabajador/a.

CAPITULO V: PERMISOS, EXCEDENCIAS

Artículo 18 Permisos retribuidos

a) Con carácter general los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los permisos que contempla el Estatuto de los trabajadores (Art. 37, núm. 3). En particular, el trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

- Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a.
- Matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el 3º grado: el día que se celebre la ceremonia.
- Bautizo y primera comunión de descendientes: Media jornada correspondiente al día que se celebre la ceremonia.
- Dos días, por nacimiento de hijos o adopción. Cuando se tenga que hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días.
- Tres días, por fallecimiento de cónyuge. Cuando se tenga que hacer un desplazamiento al efecto, el permiso se ampliará dos días más.
- Dos días, por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se tenga que hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días.
- Mudanza: Dos días.
- De libre disposición: Dos días. Debiéndose comunicar con 48 horas de antelación.
- Exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto (cuando tengan que realizarse en la jornada de trabajo): Por el tiempo indispensable.
- El trabajador, para donar sangre, tendrá derecho a dos horas de permiso (que se computarán al inicio de la jornada de trabajo) de forma que iniciará la jornada de mañana dos horas más tarde de la ordinaria establecida.
- El trabajador tendrá derecho a obtener permiso de la Empresa, por una sola vez, para acudir a los exámenes (teórico y práctico) convocados para obtener el permiso de conducir. El trabajador deberá justificar fehacientemente las horas empleadas en estos exámenes y solicitar el permiso con una antelación mínima de 5 días a la fecha prevista para acudir al examen.
- A disfrutar los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- Salidas durante el horario de trabajo: El personal de la Empresa -con independencia del supuesto de Consulta Médica a que se hace referencia en el apartado siguiente podrá obtener permiso de salida del Centro de trabajo -durante las dos primeras horas de la jornada/del turno de mañana o de tarde- cuando precise efectuar alguna gestión en tiempo coincidente con el horario de trabajo, y previamente haya solicitado y justificado al Empresario dicha necesidad de salida - que autorizará siempre que su justificación sea suficiente y las condiciones de trabajo y posibilidad de relevo lo permitan-. Este derecho no podrá ejercitarse por el trabajador más de tres veces en el año natural.

- Consulta médica: Comunicándolo con una antelación mínima de 24 horas, el trabajador que por razón de enfermedad, precise asistir a consulta médica en horas coincidentes con las de su jornada laboral, tendrá derecho a obtener de la Empresa, sin pérdida de retribución, el permiso necesario y por el tiempo imprescindible a tal efecto, debiendo justificar el mismo la consulta realizada con el correspondiente volante visado por el facultativo. Este derecho sólo podrá ejercitarse por el trabajador dos veces al mes como máximo.
- Este derecho comprende también el caso de que el trabajador tenga que acompañar a consulta médica a un hijo menor de 18 años, o discapacitado/sin límite de edad/, por ser dicho acompañamiento requisito obligado e indispensable para que asista a éste el facultativo correspondiente. El trabajador para este acompañamiento podrá disponer hasta 16 horas al año.

PAREJAS DE HECHO: Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos/permisos que este Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiendo contraído matrimonio, conviven en unión afectiva, estable y duradera (Pareja de Hecho), previa justificación de estos extremos mediante Certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho (Registro Municipal).

Artículo 19 Excedencias

1. El trabajador que tenga una antigüedad en la Empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo de tiempo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Para obtener este derecho, el trabajador deberá solicitarlo por escrito a la Empresa con una antelación mínima de un mes.
2. El trabajador tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro 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 éstos sean provisionales, durante un periodo de ocho años a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.
3. El trabajador, tendrá también derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, 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.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en los apartados anteriores 2 y 3, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los dos primeros años. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Con carácter supletorio de lo dispuesto en este artículo se aplicará lo establecido en el artículo 46 del E.T. y normativa concordante.

5. Los trabajadores que tuvieran un periodo de antigüedad en la Empresa superior a dos años, y estuvieran siguiendo estudios oficiales para la obtención de un Título Académico o Profesional –matriculados en el Centro correspondiente-; o preparando oposiciones para el acceso a un empleo público, tendrán derecho a un periodo de excedencia especial, no inferior a 3 meses ni superior a 9 meses, con la finalidad exclusiva de dedicarse a dichos estudios o preparación. Esta excedencia solo podrá solicitarse/disfrutarse por el trabajador dos veces en un periodo de 6 años. Al concluir el periodo de duración de esta excedencia el trabajador se reincorporará al puesto de trabajo que venía realizando con anterioridad.

CAPITULO VI: FORMACION Y SALUD LABORAL

Artículo 20 Formación

a) El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios 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 estudios para la obtención de un título 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 mismos a la nueva situación.

Artículo 21 Salud laboral y Prevención de Riesgos Laborales

1. Cada año y por la entidad o facultativos que determine la empresa se llevarán a cabo revisiones médicas del personal de la misma. Especialmente para aquellos trabajadores que desarrollen su trabajo ante pantallas de datos, presentando especial atención a la vista y problemas traumatológicos.(Estas revisiones serán voluntarias para los trabajadores).

2. Los puestos de trabajo de empresas informáticas, así como los de aquellos trabajadores que desarrollen principalmente sus tareas ante pantallas, serán objeto de revisión periódica con especial atención de mesas, sillas, atriles, y reposapiés, procurándose que los documentos a utilizar reúnan las mejores condiciones de legibilidad.

3. Las Empresas y los trabajadores de las mismas, asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral vengan determinadas por las disposiciones de este Convenio y por la Legislación vigente en cada momento; y en función de las situaciones de riesgo existentes, ambas partes planificarán la actividad preventiva que proceda, con objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos.

4. Conforme establece la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las Empresas del Sector están obligadas a tener realizada, actualizada y documentada, la Evaluación de Riesgos y un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Los Delegados de Prevención, serán designados por y entre los Representantes del Personal en la Empresa o Centro de Trabajo, y tendrán las garantías que se establecen en el artículo 37 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
6. El Empresario procurará la formación necesaria a los Delegados de Prevención nombrados en la Empresa para que puedan ejercitar con responsabilidad las funciones inherentes a su condición.
7. Las Empresas al realizar la evaluación de los Riesgos Laborales de los puestos de trabajo, deberán tener en cuenta, en dicha evaluación, los riesgos específicos que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en el feto.
8. La Formación de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos se instrumentará a través de los programas que anualmente se comprometen a elaborar y desarrollar, de mutuo acuerdo, las partes negociadoras de este Convenio, en su condición de Representantes de la parte empresarial y social del Sector.

CAPITULO VII: CONTRATACION

Artículo 22 Ingreso en la Empresa

Periodo de prueba: La Empresa para el ingreso de los trabajadores en la misma podrá establecer un periodo de prueba de acuerdo con la escala que a continuación se fija para cada uno de los grupos profesionales enumerados en el artículo 9º.

- Grupo IV..... SEIS meses.
- Grupo III y II..... DOS meses.
- Grupo I UN mes.

Artículo 23 Contratación de trabajadores

1. La contratación de trabajadores en el Sector se ajustará a las normas legales vigentes en cada momento sobre contratos, y a las específicas que figuran en el presente Convenio.
2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.
3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.
4. Los empresarios habrán de comunicar a la representación legal de los trabajadores en la empresa los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de

contratación establecidas legalmente, aún cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

Artículo 24 Contratos formativos

1º Contrato de Trabajo en Prácticas: Se formalizará de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, normativa de desarrollo del mismo; y Legislación específica reguladora que se dicte en su caso.

- Son títulos habilitantes para celebrar contrato en prácticas en el Sector de aplicación de este Convenio, los de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico,
- Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto y Técnico o Técnico Superior de la formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional. También aquéllos títulos de los trabajadores/ras inmigrantes que éstos/as hayan obtenido en su país de procedencia y sean homologados o reconocidos por el INEM, como válidos para formalizar contrato en Prácticas.
- Los puestos de trabajo que podrán desempeñarse bajo este tipo de contrato son los correspondientes a los Niveles 1, 2 y 3 del Grupo IV y Niveles 4 y, 5 del Grupo III, del presente Convenio.
- A la terminación del contrato en prácticas, el Empresario deberá entregar al trabajador un Certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.
- Al finalizar el contrato formalizado bajo esta modalidad, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 1 día de salario por mes trabajado.

2º Contrato de Trabajo para la Formación.- Se formalizará de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, normativa de desarrollo el mismo; y Legislación específica reguladora que se dicte en su caso.

- A la finalización del contrato para la formación, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido. Para ello deberá mantener una adecuada coordinación con los centros que impartan la formación teórica.
- El trabajador contratado para la formación estará obligado a prestar el trabajo efectivo y a recibir la formación teórica determinada.
- El contrato para la formación se considerará de carácter común u ordinario cuando el Empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

Artículo 25 Contratos de duración determinada

1º Por Circunstancias del Mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. Aun tratándose de la actividad normal de la empresa, en atención a las especiales necesidades y características del Sector que conllevan períodos en los que se acumulan las tareas y/o se producen imprevistos en la afluencia de clientes en temporadas concretas; las empresas podrán concertar contratos de carácter temporal, por alguna de estas circunstancias (del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos), al amparo de lo establecido en este artículo del Convenio y en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, con una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, sin que la duración del contrato pueda superar las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido, 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 por acuerdo de las partes antes de su terminación, por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo previsto en el párrafo anterior (12 meses para todo el periodo del contrato).
- Se entenderá a todos los efectos establecidos para la contratación bajo esta modalidad, que concurren las circunstancias previstas en el artículo 15.1.b) del E.T., cuando la empresa haga referencia en el contrato a esta situación contractual, con la simple referencia/remisión al presente Artículo (21.1º) establecida en el Contrato de Trabajo.
- A la finalización del contrato formalizado bajo esta modalidad, el trabajador/a tendrá derecho a una indemnización de 1 día de salario por mes trabajado.

2º Contrato por Obra o Servicio Determinado.- A efectos de lo previsto en el artículo 15.1 a.) del Estatuto de los Trabajadores, para la formalización de este tipo de contratos, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las Empresas del Sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obra o servicios determinados, además de los reconocidos con carácter general, los siguientes:

- Los determinados por campañas especiales de trabajo requeridas o consecuentes a situaciones del mercado concentradas en fechas no habituales en la actividad de la Empresa.
- Se entenderá a todos los efectos establecidos para la contratación bajo esta modalidad, que concurren las circunstancias previstas en el artículo 15.1.a) del E.T, cuando la empresa haga referencia en el contrato a esta situación contractual, con la simple referencia/remisión al presente Artículo del Convenio (21.2º), establecida en el Contrato de Trabajo. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años, que podrá ampliarse doce meses más, si la obra o servicio estuviera en plazo de ejecución: transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la Empresa.
- A la finalización del contrato formalizado bajo esta modalidad, el trabajador/a tendrá derecho a una indemnización de 1 día por mes trabajado.

3º Contrato de Interinidad.- Para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, conforme a las previsiones del artículo 15.1 c) del E.T., siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

Artículo 26 Ascensos

Tendrán derecho preferente a cubrir las vacantes que puedan generarse en las empresas el personal que perteneciendo a la misma empresa en calidad de fijo, reúna las condiciones exigidas para ostentar dicha categoría y tenga la cualificación suficiente. Para: efectuar el ascenso correspondiente se dará participación a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 27 Conversión de contratos temporales en indefinidos

1. Los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, podrán convertirse en Contratos para el fomento de la Contratación Indefinida sujetos al régimen jurídico establecido en la normativa vigente en ese momento.

2. Con el objeto de incentivar la transformación de las modalidades de contratos temporales –que concierten las empresas del sector con los trabajadores- en contratos para el fomento de la contratación indefinida, las partes firmantes de este convenio se comprometen a informar a Empresarios y Trabajadores, a través de sus Organizaciones respectivas, sobre los incentivos existentes para la contratación indefinida, durante la vigencia de este Convenio, en orden a favorecer el incremento de trabajadores fijos en las Empresas del Sector.

Artículo 28 Jubilación parcial y contrato de relevo

Como medida de modernización y competitividad del Sector y para incentivar la incorporación de trabajadores jóvenes al mismo con la consiguiente renovación de las Plantillas de las Empresas e incremento del Empleo, las partes negociadoras de este Convenio, consideran conveniente la aplicación en el Sector de las medidas legales que en relación con la Jubilación parcial recoge el vigente artículo 12 (apartados 6 y 7) del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), y normativa concordante, y a tales efectos se recomienda la aplicación, CON CARÁCTER VOLUNTARIO, en las Empresas afectadas por el presente Convenio de :

La Jubilación parcial (con la formalización coetánea de: contrato a tiempo parcial y contrato de Relevo) : Que la Empresa y el Trabajador podrán convenir voluntariamente y de mutuo y total acuerdo, en el marco de la legalidad establecida en el artículo 12 .6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante de aplicación.

CAPITULO VIII: PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 29 Enfermedad

En caso de incapacidad temporal, los/as trabajadores/as percibirán el 100 por ciento del salario mensual desde el primer día de baja laboral.

Artículo 30 Seguro de accidentes

Las empresas afectadas por el presente Convenio deberán formalizar una póliza de seguros de sus trabajadores para que en caso de accidente laboral tengan las indemnizaciones siguientes:

- 15.000 euros en caso de muerte por accidente
- 20.000 euros por incapacidad permanente absoluta o total derivada de accidente.

CAPITULO IX: CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR

Artículo 31 Lactancia

1. Las/os trabajadoras/es, de forma optativa y por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

2. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

3. El/la trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Al inicio del permiso se comunicará a la empresa cuando se disfrutará dicho permiso, si al inicio, a la mitad o al final de la jornada diaria.

4. El/la trabajador/a, por lactancia de cada hijo menor de nueve meses, tendrá derecho por su voluntad a acumular el tiempo por lactancia en 12 días laborables de permiso retribuido, los cuales deberán disfrutarse inmediatamente después de terminado el permiso por maternidad

5. En el caso de nacimientos de hijos prematuros o de hijos que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto: el padre o la madre tendrán derecho a 1 hora de ausencia retribuida, y posibilidad de reducción de jornada de hasta 2 horas (con disminución proporcional del salario). El periodo de disfrute de estos periodos podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria de la madre. Se excluyen del cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

Artículo 32 Guarda Legal

1. 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 su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

2. 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.

3. Si el cuidado directo lo precisa el marido o esposa (por causa de accidente o enfermedad) tendrá derecho el cónyuge que preste la ayuda a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, durante el periodo que precise atención el cónyuge/afectado, aunque éste tenga actividad retribuida.

Artículo 33 Suspensión de contrato para atención de hijos menores de 16 años

- Los trabajadores podrán solicitar una licencia no retribuida -con la consiguiente suspensión de su contrato de trabajo durante la licencia-, por el tiempo que precise para la atención y cuidado de un hijo menor de 16 años que esté hospitalizado.
- Los trabajadores podrán solicitar una licencia no retribuida -con la consiguiente suspensión de su contrato de trabajo-, durante un plazo máximo de tres meses continuados, para atender y cuidar a un hijo menor de 16 años que sufra una enfermedad grave. Esta licencia solo podrá concederse una vez cada 3 años.

Artículo 34 Jornada concertada para trabajadores con hijos entre 12 y 16 años

Los trabajadores, con hijos entre 12 y 16 años podrán concertar con la Empresa – siempre que ésta de su conformidad- la realización de una jornada inferior a la que tuvieran contratada; en todo caso, la reducción que se opere deberá ser superior a 1/7 de la que viniera realizando. El trabajador con un preaviso de 15 días podrá dejar sin efecto el acuerdo, y reanudar la jornada normal que tuviera con anterioridad a la reducción.

Artículo 35 Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo

- En el supuesto de parto -PERMISO DE MATERNIDAD-.
 - El permiso de maternidad (que tendrá una duración de 16 semanas interrumpidas), ampliable en dos semanas más –en el supuesto de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo, podrá distribuirse a opción de la interesada – madre-, entre la madre y el padre (cuando ambos trabajen). A tales efectos -y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre-, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.
 - El padre podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión/permiso por maternidad /inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

- En caso de fallecimiento de la madre -y con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo-, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.
- En los casos de disfrute simultáneo (por el padre y la madre) de los periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores, o de las que correspondan en caso de parto múltiple.
- En los supuestos de adopción y acogimiento –preadoptivo ó permanente- (PERMISO DE MATERNIDAD)
 - De acuerdo con el artículo 45.1.d. del E.T., la suspensión (permiso de maternidad) tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable -en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple- en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo; la suspensión producirá sus efectos a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento – provisional o definitivo-, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.
 - 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 que podrá ser disfrutado por ambos cónyuges -de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida- .
 - En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el artículo 48.4 E.T., podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
 - Los periodos de suspensión a que se ha hecho referencia en los puntos 1 y 2 anteriores (parto, adopción y acogimiento preadoptivo ó permanente), podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.
- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad (PERMISO DE PATERNIDAD):
 - En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., 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 periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 E.T.

- Nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto:
 - En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha de 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 parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo 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.
- Nacimiento o adopción hijo/a con discapacidad:
 - 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 periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.
 - Los periodos a los que se refieren 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 desarrollen.
- Adopción internacional:
 - En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo 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 previstos en los apartados 4 y 5 del art. 48 y 48 bis del ET.
- Despido y extinción del contrato.

Será nulo el despido de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento, riesgo por embarazo, o excedencia por maternidad, en el caso de que dicho despido venga motivado por el ejercicio de estos derechos.

Artículo 36 Riesgo durante el embarazo y periodo de lactancia

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.

- Derecho al cambio de puesto de trabajo:

Quando exista riesgo para la seguridad o la salud, o posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia de trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario está obligado a adaptar las condiciones del puesto de trabajo, o al cambio de función o de puesto. En este último caso, el cambio se realizará conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional, pudiendo ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, pero conservando todas las retribuciones de su puesto de origen.

- Derecho a la reserva del puesto:

Quando el cambio no sea posible o no pueda exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato conforme al art. 45.1 d del ET, con derecho a prestación del 75% de la base reguladora, conforme a los art. 134 y 135 de la Ley de la SS, mientras dure el riesgo.

Artículo 37 Protección a la mujer embarazada

- En los términos previstos en el artículo 45.1.d) del vigente E.T., el contrato de trabajo de la mujer trabajadora podrá suspenderse en caso de «riesgo durante el embarazo» y «riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses».

- En el caso de suspensión del contrato de trabajo por «riesgo durante el embarazo», y «riesgo durante la lactancia» la trabajadora tendrá derecho a acogerse a las prestaciones económicas que regula la Ley General de la Seguridad Social (artículos 135 y 135-ter., respectivamente), con cargo exclusivo, en su caso, a la Entidad Gestora.

CAPITULO X: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 38 Igualdad de condiciones

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no-discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de

disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Artículo 39 Comisión paritaria sobre prevención del acoso y la igualdad de oportunidades

1. Las partes firmantes del presente Convenio constituirán la Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación integrada por OCHO miembros de forma paritaria, CUATRO de la representación patronal y CUATRO de la representación sindical, en los mismos términos previstos en el artículo 50 del presente Convenio.
2. La Comisión se reunirá al menos dos veces al año con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuando se solicite por alguna de las partes.
3. Serán funciones de esta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores/as del Sector que aseguren la prevención del acoso, moral y sexual, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, bien sea por sexo, edad, religión, orientación sexual, política, ideológica, etc., estando dentro de estas medidas la realización de campañas de sensibilización, formación, información, y la puesta en marcha de un protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. En orden al cumplimiento de sus funciones, la Comisión celebrará la primera reunión en el término de tres meses a partir de la publicación en el BOP del presente Convenio y elaborará un Plan de Igualdad Sectorial, ya que la mayoría de las empresas son PYMES o MICROPYMES que no están obligadas según la Ley a realizar Plan de Igualdad en su empresa.
5. La finalidad de este Plan sectorial, es que, las empresas tengan una base efectiva y objetiva que les sirva en la elaboración de un plan de igualdad con las peculiaridades que puedan existir en sus empresas.
6. El Plan de Igualdad Sectorial contará con un diagnóstico de la situación de partida, con los datos que aporten las empresas y/o que sean requeridos por esta Comisión, con unos objetivos y unas acciones o medidas para integrar la igualdad, y con un seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento del mismo.
7. Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnóstico, son las que afectan a:

- Igualdad de trato y de oportunidades en:
 - Acceso al empleo
 - Clasificación profesional
 - Formación
 - Promoción
 - Retribuciones
 - Distribución del tiempo de trabajo
 - Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Discriminación por embarazo o maternidad

8. Las partes firmantes de este Convenio recomiendan a todas las empresas que elaboren su Plan de Igualdad, aun no teniendo la obligación de hacerlo -por no cumplir los requisitos de número de trabajadores empleados que establece la Ley- pues entienden muy favorable para la Empresa la exteriorización de una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito de la misma.: II.- ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

9. La Comisión Paritaria de Igualdad negociará y eventualmente acordará medidas destinadas a la conciliación de la vida laboral y familiar en el trabajo a turnos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.

10. Las empresas que así lo deseen podrán solicitar la ayuda, intervención o participación de esta Comisión, en el desarrollo o elaboración de su plan de igualdad.

Artículo 40 Protección a las trabajadoras víctimas de la violencia de género

A las trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa, que sean declaradas oficialmente como víctimas de violencia de género -para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral-, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Entre estos derechos cabe destacar:

- Derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del

horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa

- Derecho a suspender la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, por un periodo inicial que no podrá exceder de 6 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 prorrogará la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

- Derecho a la extinción del contrato de trabajo.

La suspensión y la extinción del contrato de trabajo, previstas en los apartados anteriores, darán lugar a situación legal de desempleo (en los términos previstos legalmente).

- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

- Se considerará nulo el despido de las trabajadoras víctimas de la violencia de género por el ejercicio de su derecho de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de la relación laboral, excedencia, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Artículo 41 Acoso sexual y xenofobia

1. En el ámbito del Centro de Trabajo no se tolerará el acoso sexual ni actuaciones xenófobas, asistiendo al trabajador que fuera objeto de alguna de tales conductas, el derecho a presentar denuncia contra el actuante ante la Dirección de la Empresa y/o ante el Juzgado de Instrucción.

2. La persona que se considere víctima de acoso sexual o de xenofobia, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa y de la Comisión Paritaria sobre Prevención del Acoso y para la Igualdad de Oportunidades (artículo 39º de este Convenio), por escrito –directamente o a través de su representante en la Empresa, si lo hubiere-, haciendo referencia a las circunstancias en que se haya producido el hecho, la persona causante de dicha conducta y todas las consecuencias de incidencia que entienda puedan derivarse de la misma para el denunciante de la conducta de acoso o xenofobia. La presentación del escrito de denuncia del hecho ante la Dirección

de la Empresa y Comisión Paritaria sobre Prevención del Acoso, dará lugar a la apertura de un expediente informativo por éstas, en orden a la averiguación de los hechos, con audiencia de las partes implicadas (denunciante y denunciado), y en el supuesto de que se verificase con total fehaciencia la realidad de la denuncia, la Empresa y Comisión pondrán el hecho en conocimiento del Juzgado de Instrucción.

3. La conducta de acoso sexual o xenofobia será considerada FALTA MUY GRAVE, y la sanción aplicable en todo caso, será el DESPIDO de la persona causante de la misma. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo por el denunciado prevaleciendo de la posición jerárquica que tenga en la Empresa, dicha circunstancia se considerará como agravante. La Empresa tan pronto tenga constancia fehaciente (una vez concluido el expediente informativo incoado al efecto) de una conducta de acoso sexual o xenofobia, deducirá carta de despido contra la persona que haya ejecutado la misma.

CAPITULO XI: DISPOSICIONES VARIAS

Artículo. 42 Promoción de nuevos convenios de empresa

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del RGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

El nuevo convenio de Empresa estará vinculado y articulado con el convenio sectorial.

Artículo 43 Comisión Paritaria

1. La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de las empresas y dos representantes de los trabajadores, entre los cuales se elegirá un presidente y un secretario. Los representantes de las Empresas y de los trabajadores serán designados entre las organizaciones respectivas firmantes del convenio colectivo, proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.

2. La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquier de las representaciones que la integran y, en todo caso, al menos 1 una vez cada seis meses; la reunión convocada se celebrará dentro de las 72 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores.

3. Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteados.

4. Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

- Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- En los conflictos colectivos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo, el intento de solución de las divergencias surgidas a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional.
- Intervención para tratar de resolver los desacuerdos en el periodo de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
- Recepción de la comunicación que deberán realizar las empresas que pretendan inaplicar el convenio colectivo, dicha comunicación, recogerá las materias que se pretenden no aplicar y las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa.
- Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.
- Intervención para intentar solventar desacuerdos en el periodo de consulta de movilidad geográfica (40 ET), transmisión de empresas (44.9 ET), suspensión y reducción de jornada (47 ET), despido colectivo (51 ET).
- Adoptar Acuerdos sobre cualquier materia del Convenio, esté o no contemplada en el mismo, cuando se reúna con carácter expreso para ello, con el carácter y condición de Comisión Negociadora. Los Acuerdos que en tal caso pueda adoptar se incorporarán con carácter inmediato al Texto de este Convenio, con las mismas formalidades, en cuanto a remisión a la Autoridad Laboral y publicación del Texto del Acuerdo, establecidas para la publicación de los Convenios Colectivos.
- Las discrepancias producidas, en su caso, en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.
- La toma de decisiones deberá ser aceptada por unanimidad de las partes.

5. Esta comisión tendrá su domicilio en la sede de la CVE, sita en la Plaza de Madrid N^o 4, primera planta. 47002-VALLADOLID.

Artículo 44º.- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio (descuelgue del convenio)

➤ **Modificación sustancial de las condiciones de trabajo:**

1. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá acordarse y llevarse a cabo conforme a lo establecido en el Art. 41.1 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

2. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes de los trabajadores de un periodo de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

2.1. En el supuesto de ausencia de representación legal de los trabajadores en el/los Centros de trabajo afectados por la modificación, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente, o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los Sindicatos más representativos del Sector al que pertenezca la Empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación en la misma.

2.2. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

2.3. La finalización del periodo de consultas con acuerdo o desacuerdo, deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo en el plazo de siete días desde su finalización.

2.4. En caso de desacuerdo, la/s discrepancia/s se someterá/n a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha Comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de que la mediación de la Comisión Paritaria no alcanzase éxito, Empresa y trabajadores podrán libre y voluntariamente someter sus discrepancias a un procedimiento de mediación ante el SERLA.

3. La decisión sobre la modificación individual o colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizados todos los trámites legales (art. 41 del E.T. y concordantes), y los establecidos en los apartados anteriores respecto de la modificación colectiva de condiciones planteada por la Empresa (con acuerdo o desacuerdo), y surtirá efectos en el plazo de 10 días siguientes a la fecha de notificación.

➤ Inaplicación de las condiciones de trabajo:

1. El presente Convenio obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

2. Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el convenio colectivo conforme a lo

previsto en el art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores (E.T), se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del art. 41. E.T y concordantes, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio, que afecten a las materias referidas en el Art. 82.3 E.T .

2.1. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el art. 41.4 E.T. en la forma y condiciones recogidos en el mismo.

2.2. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo 2, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

2.3. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de Igualdad aplicable en la empresa.

3. El Acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

4. En caso de desacuerdo durante el período de consultas la discrepancia se someterán a la Comisión Paritaria del Convenio, para que medie y busque salidas al conflicto; la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera alcanzado un Acuerdo con la intervención de la Comisión Paritaria, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito Autonómico (o en su caso Estatal), previstos en el art. 83 del E.T., para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos de descuelgue del Convenio, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 del E.T.

4.1. Las partes al someter a la Comisión Paritaria las discrepancias surgidas en el periodo de Consultas mantenido para la Inaplicación del Convenio, deberán remitir a la Comisión, a la vista de lo tratado en el periodo de Consultas:

- La documentación aportada por la Empresa para justificar su solicitud.
- Las Actas de las reuniones mantenidas
- Cada parte un informe sucinto de sus respectivas posiciones y puntos de discrepancia con la otra en orden a obtener un Acuerdo.

- Cualquier documentación que consideren conveniente las partes para una mejor valoración de la cuestión por la Comisión.

5. El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo (descuelgue del Convenio) deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 45 DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Si durante la vigencia de este Convenio se aprobasen por el Gobierno disposiciones normativas de carácter laboral que determinen variaciones con incidencia en el marco regulado por este Convenio, las partes negociadoras asumen la obligación de negociar su inmediata aplicación al mismo.

Artículo 46 DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA (GENERO NEUTRO)

En el Texto de este Convenio, en general, se ha utilizado el masculino, en singular o plural, como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura en exceso compleja.

Artículo 47 DISPOSICIONES FINALES

1ª . Para cuanto no esté previsto en este Convenio, se aplicará el Estatuto de los Trabajadores

2ª . Habiéndose constituido validamente la Comisión Negociadora de este Convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 88.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, y obtenida la conformidad de la misma para la aprobación de su texto articulado a tenor de lo previsto en el artículo 89.3 del citado Estatuto de los Trabajadores, mediante el voto favorable del 100 % de cada una de las representaciones en dicha Comisión Negociadora: Voto Favorable de la representación de los/las trabajadores/as = 100 % (Sindicatos U.G.T. y CC.OO), y Voto Favorable de la representación de los Empresarios = Confederación Vallisoletana de Empresarios/CVE y Asociación de Oficina y Despachos de Valladolid, se aprueba el texto que antecede como Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos para todo el ámbito territorial de la provincia de Valladolid.

En cuyos términos las Organizaciones Sindicales (U.G.T. y CC.OO.) en representación de los/las trabajadores/as del sector y la Organización Empresarial (Confederación Vallisoletana de Empresarios/CVE y Asociación de Oficina y Despachos de Valladolid) en representación de los empresarios del sector, dejan establecido el presente Convenio Colectivo, que después de leído y hallado conforme por ambas representaciones, lo firman en Valladolid a siete de abril de 2015.

CC. OO

UGT

CVE

ASOCIACIÓN OFICINAS Y DESPACHOS

ANEXO I:
Tablas SALARIOS del año 2015

Niveles	Salario Base/mes	Paga extra (importe de cada paga)	Salario Base/año
I	1905,00	1905,00	26.670,00
II	1836,00	1836,00	25.704,00
III	1769,00	1769,00	24.766,00
IV	1702,00	1702,00	23.828,00
V	1637,00	1637,00	22.918,00
VI	1589,00	1589,00	22.246,00
VII	1472,00	1472,00	20.608,00
VIII	1403,00	1403,00	19.642,00
IX	1275,00	1275,00	17.850,00
X	1128,00	1128,00	15.792,00
X bis	1078,00	1078,00	15.092,00
XI	1028,00	1028,00	14.392,00
XII	892,00	892,00	12.488,00
XIII	798,00	798,00	11.172,00

ANEXO II:
Tablas SALARIOS del año 2016

Niveles	Salario Base/mes	Paga extra (importe de cada paga)	Salario Base/año
I	1920,00	1920,00	26.880,00
II	1850,00	1850,00	25.900,00
III	1783,00	1783,00	24.962,00
IV	1715,00	1715,00	24.010,00
V	1650,00	1650,00	23.100,00
VI	1601,00	1601,00	22.414,00
VII	1484,00	1484,00	20.776,00
VIII	1414,00	1414,00	19.796,00
IX	1285,00	1285,00	17.990,00
X	1137,00	1137,00	15.918,00
X bis	1087,00	1087,00	15.218,00
XI	1036,00	1036,00	14.504,00
XII	899,00	899,00	12.586,00
XIII	804,00	804,00	11.256,00

ANEXO III:
Tablas SALARIOS del año 2017

Niveles	Salario Base/mes	Paga extra (importe de cada paga)	Salario Base/año
I	1940,00	1940,00	27.160,00
II	1869,00	1869,00	26.166,00
III	1801,00	1801,00	25.214,00
IV	1733,00	1733,00	24.262,00
V	1667,00	1667,00	23.338,00
VI	1618,00	1618,00	22.652,00
VII	1499,00	1499,00	20.986,00
VIII	1429,00	1429,00	20.006,00
IX	1298,00	1298,00	18.172,00
X	1149,00	1149,00	16.086,00
X bis	1098,00	1098,00	15.372,00
XI	1047,00	1047,00	14.658,00
XII	908,00	908,00	12.712,00
XIII	813,00	813,00	11.382,00

CC. OO UGT CVE ASOCIACIÓN OFICINAS Y DESPACHOS