



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

**2740** RESOL. CONV. COLECTIVO DE LA EMPRESA MEDITERRÁNEO SERVICIOS DE GESTIÓN INTEGRAL SA

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Mediterraneo Servicios de Gestión Integral SA código convenio 03100932012020.-

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 5/3/2020, suscrito por las representaciones de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerías de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las consellerías y sus atribuciones y el Decreto 104/2017 de 21 de julio del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, ACUERDA:

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



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

Alicante, 11 de marzo de 2020

La Directora Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos,

Comercio y Trabajo

Emilia González Carrión



## CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA 2019

### Alicante





## ÍNDICE

### **CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES**

### **CAPÍTULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y FUNCIONES**

### **CAPÍTULO III - CONTRATACIÓN**

### **CAPÍTULO IV- JORNADA DE TRABAJO**

### **CAPÍTULO V - LICENCIAS RETRIBUIDAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS**

### **CAPÍTULO VI - PERCEPCIONES SALARIALES Y EXTRASALARIALES**

### **CAPÍTULO VII - RÉGIMEN ASISTENCIAL**

### **CAPÍTULO VIII- MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y PERMUTA**

### **CAPÍTULO IX - RÉGIMEN DISCIPLINARIO**



**CAPÍTULO X - SISTEMAS TELEMÁTICOS Y CLÁUSULAS DE  
CONFIDENCIALIDAD**

**CAPÍTULO XI - IGUALDAD Y PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS  
DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

**CAPÍTULO XII - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

**CAPÍTULO XIII - DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA**



## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

#### **Artículo 1** *Ámbito personal, territorial y funcional*

El presente convenio colectivo de empresa es suscrito, por un lado, por la representación legal de los trabajadores compuesta en Comité de Empresa por representantes de los sindicatos de U.G.T. y C.C.O.O. y, por otro lado, por la representación de la Dirección de la Empresa. El presente convenio colectivo tiene eficacia en el ámbito de la provincia de Alicante al haber sido firmado por todos los miembros de Comité de Empresa que representa los centros de trabajo de Alicante, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los trabajadores.

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena que presten sus servicios para la empresa Mediterráneo Servicios de Gestión Integral, S.A.U. en los centros de trabajo de la provincia de Alicante.

El personal de alta dirección queda expresamente excluido de las estipulaciones contenidas en este Convenio colectivo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.1 del Estatuto de las personas trabajadoras.

#### **Artículo 2** *Ámbito temporal, vigencia y denuncia*



El texto articulado del presente Convenio colectivo tiene una duración de cuatro años, iniciando sus efectos desde el día 1 de enero de 2020 y finalizando el 31 de diciembre de 2023.

A los efectos previstos en el artículo 86 del Estatuto de las personas trabajadoras, el presente convenio colectivo se podrá denunciar por cualquiera de las partes en la forma legalmente establecida dentro de los dos últimos meses de la vigencia del mismo o de cualquiera de sus prórrogas. Si no se denuncia en el citado plazo, se entenderá prorrogado de año en año.

Una vez denunciado el convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de la negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de veinte días a contar desde la constitución de la Comisión Negociadora. Las partes pactan expresamente que el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia, y aplicación plena, hasta que no se alcance la firma de un nuevo Convenio que lo sustituya.

No obstante, las partes negociarán anualmente, durante la vigencia del convenio los aumentos de las retribuciones salariales.

### **Artículo 3** *Vinculación a la totalidad*

El Convenio Colectivo constituye un todo orgánico y, por tanto, las partes quedan vinculadas a su totalidad de forma indivisible.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará como derecho supletorio a lo establecido en el convenio colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Alicante y la legislación general vigente.



#### **Artículo 4** *Garantía ad personam.*

Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieren rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual, y por todos los conceptos y pluses que se vinieran percibiendo. Por ser condiciones salariales mínimas las de este Convenio Colectivo se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, durante la vigencia de la relación laboral.

Todas las condiciones económicas implantadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente Convenio Colectivo, consideradas en ambos casos en su conjunto y cómputo anual, serán respetadas. A estos efectos, se implantará la estructura salarial del presente Convenio Colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal (ad personam).

A efectos de identificación de las condiciones garantizadas ad personam en el acta de aprobación del convenio inicial (2 de agosto de 2019) se reflejan los trabajadores afectados y las condiciones garantizadas en cada caso.

#### **ARTICULO 5** *Comisión Paritaria*

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, y que entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas con carácter preceptivo, cuyas funciones serán en particular las siguientes:





1. El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en el Art 91 del E.T.
2. La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. La adopción de acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de los contenidos del Convenio prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector, estableciendo expresamente su vigencia. En su caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no haya sido firmantes del convenio siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los Art. 87 y 88 de esta ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.
3. Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la inaplicación del régimen salarial y a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de dos miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de presente Convenio Colectivo. Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes. Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

La comisión paritaria se reunirá en el plazo de 15 días hábiles, los acuerdos de la comisión paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, en caso de controversia se remitirá al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.



## **Artículo 6** Solución extrajudicial de conflictos la Mediación y el Arbitraje RD-Ley 7/2011

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora el día 26 de octubre del 2017 de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral.

## **Capítulo II**

### **Organización del trabajo y funciones**

#### **Artículo 7** *Clasificación profesional*

El personal que preste sus servicios en Mediterráneo Servicios de Gestión Integral, S.A.U., será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia en el puesto, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, así como por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

Esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo.

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

1. La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de los criterios generales objetivos, y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.



Cualquier persona en función del puesto de trabajo que desarrolla estará encuadrada a un grupo profesional de los establecidos en el presente artículo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones

correspondientes a su puesto de trabajo.

El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente

realizadas por el trabajador o trabajadora, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

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

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

de movilidad previstas en el presente convenio.

**3.** Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores o trabajadoras y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un



determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores, son los que se definen a continuación:

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

- a. Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica.
- b. Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.
- c. Experiencia práctica: Considera el período de tiempo requerido para que una persona, adquiera la habilidad práctica necesaria para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

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

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

3.4 Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los



resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

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

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

#### **Artículo 8** *Promoción y ascensos.*

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

- 1.** Conforme a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 24.1 del Estatuto de las personas trabajadoras, habrá de considerarse a estos efectos la formación, méritos, antigüedad de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.
- 2.** En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para todas las personas trabajadoras, respetando el principio de no discriminación por cualesquiera de las causas establecidas el artículo 17.1 del Estatuto de las personas trabajadoras.
- 3.** Los criterios básicos para la realización de los ascensos entre grupos profesionales se ajustarán a las siguientes reglas:



**3.1.** Las plazas vacantes existentes en la empresa podrán proveerse a criterio de la misma, o amortizarse si éstas lo estimaran necesario.

**3.2.** Los puestos de trabajo correspondientes al grupo profesional I se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

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

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

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

**4.** Además de los criterios señalados en el apartado anterior, Mediterráneo Servicios de Gestión Integral, S.A.U. podrá determinar las reglas de promoción, atendiendo a criterios objetivos de mérito y capacidad.

#### **Artículo 9** *Movilidad funcional.*

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

Si como consecuencia de la movilidad funcional, la persona trabajadora desarrollase distintas funciones correspondientes a diversos niveles salariales, dentro del mismo



grupo profesional, percibirá el nivel salarial proporcional al tiempo en que se efectúe el trabajo en cada nivel.

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

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

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

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

### Capítulo III

#### Contratación

##### Artículo 10 *Período de prueba*



Todo personal de nuevo ingreso será sometido a un periodo de prueba durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo, a excepción del salario devengado hasta el momento del cese. Este período en ningún caso podrá exceder de los siguientes períodos de tiempo:

- a) Personal de los Grupos I y II: seis meses.
- b) Personal del resto de Grupos: tres meses.

Durante el periodo de prueba, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo sin preaviso ni derecho a indemnización alguna.

El periodo de prueba será computable a efectos de antigüedad y durante el mismo la persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de trabajadores de la empresa.

Por último, el período de prueba se suspenderá durante la situación de incapacidad temporal de la persona trabajadora.

#### **Artículo 11** *Ceses voluntarios*

Las personas trabajadoras que deseen causar baja voluntaria en el servicio de la empresa estarán obligadas a comunicarlo a la misma, por escrito, y como mínimo con los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal de los Grupos I y II: dos meses.
- b) Personal del resto de Grupos: un mes.

El incumplimiento de la obligación de preavisar en los plazos de preaviso señalados respectivamente, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora el importe equivalente a un día de salario por día de preaviso incumplido.





**Artículo 12** *Contrato eventual por circunstancias de la producción*

Son los contratos que tienen por objeto atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos, trabajos nuevos o extraordinarios superiores a la actividad normal de la empresa, aun tratándose de la actividad habitual de la misma.

La duración máxima de estos contratos será de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

Solo será posible una única prórroga en el supuesto de que el contrato inicial no alcance la duración máxima prevista legalmente.

Esta modalidad contractual tendrá derecho a la indemnización prevista para los contratos eventuales en la legislación vigente.

Los contratos deberán formalizarse por escrito consignando con claridad y precisión la causa de los mismos debiendo presentarse para su registro en la Oficina de empleo que corresponda.

**Artículo 13** *Contrato de obra o servicio determinado*

Se podrán realizar contratos para obra o servicio determinado a la luz de lo establecido en el artículo 15.1 a) del Estatuto de las personas trabajadoras y normativa de desarrollo, para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

El contrato de obra o servicio determinado podrá ser empleado para la prestación de los servicios que la empresa tenga contratados con un cliente específico, que deberá



ser reflejado en el contrato. En este caso durará lo que dure el contrato con el cliente, salvo que se produzca una reducción parcial de los servicios contratados, que conllevará la extinción correspondiente a los servicios reducidos.

El contrato de obra o servicio podrá ser concertado por el tiempo que dure la obra y servicio hasta los 3 años, pudiéndose prorrogar por un año más en caso que la obra no hubiera concluido en el periodo anterior.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas: – Cuando se finalice la obra o servicio. – Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa. – Cuando el contrato de arrendamiento de servicio se resuelva parcialmente por el cliente o se produzca una reducción del volumen de trabajo, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

#### **Artículo 14** *Contrato de interinidad o sustitución*

La empresa podrá concertar este tipo de contrato de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 c) del Estatuto de las personas trabajadoras y normativa que lo desarrolle.

### **Capítulo**

**IV**

### **Jornada de trabajo**

#### **Artículo 15** *Jornada de trabajo.*

La jornada anual efectiva de trabajo será de 1.790 horas, que se distribuirán por la empresa de lunes a viernes. La jornada podrá ser continuada o dividida sin que en este caso pueda serlo en más de dos periodos.

#### **Artículo 16** *Irregularidad de la jornada*



Dada la actividad de la empresa y con el fin de adecuar la demanda de los clientes con la carga de trabajo existente en cada momento, se pacta entre ambas partes el siguiente régimen de flexibilidad de la jornada.

Se establece una irregularidad de la jornada de un 10% de la jornada anual prevista en este Convenio colectivo. Según la jornada anual establecida en este Convenio colectivo, 179 horas de las 1.790 horas que constituyen dicha jornada anual, podrán realizarse efectivamente como jornada irregular.

Teniendo en consideración lo anterior, la empresa podrá reducir o incrementar la jornada de trabajo diaria de cada trabajador, con un mínimo de 6 horas de trabajo efectivo en caso de reducción y un máximo de 9 horas de trabajo efectivo en caso de incremento, preavisando en cualquier caso con un plazo mínimo de 5 días naturales.

En caso de que la ampliación de jornada lo haga necesario, se deberá realizar la prestación de servicios en jornada partida en vez de continuada.

La aplicación de la flexibilidad tendrá carácter voluntario para las personas con reducción de jornada por maternidad o lactancia.

### **Artículo 17** *Calendario laboral*

**1.** La empresa elaborará anualmente el calendario laboral de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.

La empresa comunicará a la representación de las personas trabajadoras si hubiese, o a las personas trabajadoras, una propuesta de calendario.

La representación legal de las personas trabajadoras, si hubiese, en un plazo máximo de 15 días, emitirá un informe previo respecto la propuesta de la empresa. Valorado el informe de la representación de las personas trabajadoras, la empresa fijará el calendario definitivo que deberá ser expuesto en un lugar visible en cada centro de trabajo.



2. La empresa distribuirá los horarios concretos de trabajo con la participación, legalmente prevista de los representantes de las personas trabajadoras.

En todo caso, en cada oficina de MSGI se respetarán además de los festivos estatales, los festivos autonómicos y los festivos locales de su ubicación geográfica.

### **Artículo 18** *Horas extraordinarias*

Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realicen fuera o sobre la jornada laboral establecida en el calendario laboral de la empresa.

Como criterio general, la realización de horas extraordinarias será compensada con el otorgamiento de tiempo libre retribuido. En este sentido, por cada hora realizada fuera o sobre la jornada laboral establecida en el calendario laboral de la empresa, la persona trabajadora tendrá derecho a una hora de tiempo libre retribuido.

Únicamente en el supuesto de imposibilidad de disfrute de tiempo libre retribuido, las horas extraordinarias serán compensadas con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 50%, conforme a la siguiente fórmula:

$$\text{Hora extra} = (\text{salario bruto anual} / 1.790) \times 1.50.$$

### **Artículo 19** *Vacaciones*

Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de 25 días laborables de vacaciones anuales retribuidas. A efectos de esos días de vacaciones los sábados se considerarán, en todo caso, como no laborables.



El periodo de vacaciones se determinará de común acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras o sus representantes legales si los hubiera, dentro de los cuatro primeros meses del año.

Las vacaciones se negociarán de manera que la persona trabajadora conozca al menos con dos meses de antelación la fecha de su disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, 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, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

## Capítulo V

### Licencias retribuidas, permisos y excedencias

#### Artículo 20 *Licencias retribuidas*

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

- a) quince días naturales en caso de matrimonio.



- b)** dos días, en caso de nacimiento de un hijo o hija, que se ampliará en tres días más en caso de desplazamiento a localidad diferente a la que resida, situada a más de 200 Km del de la misma.
- c)** cuatro días, en caso de fallecimiento de padre, madre, cónyuge o hijos/as que serán ampliables en tres días más, como en el caso anterior.
- d)** dos días, en caso de fallecimiento de hermano/a, abuelo/a o nieto/a y supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Ampliable dos días más si requiere desplazamiento de más de 200 Kms.
- e)** tres días en caso de enfermedad grave del cónyuge, padre, madre o hijos/as, acreditada mediante certificación médica, y que requiera hospitalización.
- f)** por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- g)** por traslado de domicilio habitual un día. Si se trata de otra localidad, podrán ser hasta tres.

**2.-** Las personas trabajadoras tendrán derecho a un máximo de 12 horas anuales de permiso retribuido para acudir, por el tiempo indispensable, a visitas médicas, o para acompañar a ascendientes o descendientes de primer grado a sus respectivas visitas médicas.

El disfrute de este permiso deberá preavisarse con la máxima antelación posible, y será necesaria una justificación posterior.

#### **Artículo 21** *Excedencia voluntaria y excedencia para atender el cuidado de menores y familiares*

**1.-** Las personas trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia



voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por acuerdo entre empresa y trabajador, así como la representación de las personas trabajadoras, las personas trabajadoras 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 apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma oficina o departamento generasen este derecho **por el mismo sujeto causante**, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva



de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

**Artículo 22** *Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo.*

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.
2. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil. Se tendrá en cuenta el régimen transitorio que se regula en el RDLEY 6/2019, cuyo contenido se recoge en el artículo siguiente.
3. 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 periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o 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 biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo 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.

4. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
  
5. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.



La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, 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 periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.



Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

7. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.
  
8. 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 parto 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.
  
9. En el supuesto previsto en el artículo [45.1.n\) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), el periodo 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 periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

10. Las personas trabajadoras 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 refieren los apartados 4 a 8.

### Artículo 23 Régimen Transitorio

El régimen transitorio de aplicación del cambio legal introducido por el [RD ley 6/2019](#), (disp. transit. 13) no afecta a la **madre biológica**, la cual podrá disfrutar completamente de los periodos de suspensión regulados en esa norma desde su entrada en vigor.

Sí afecta, en cambio, al **otro progenitor**, que a partir de esa fecha cuenta con un periodo de suspensión total de **ocho semanas**, de las cuales las dos primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. No obstante, la madre biológica podrá cederle en este periodo transitorio hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio, que el otro progenitor habrá de disfrutar conforme a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de las personas trabajadoras.

A partir de **1 de enero de 2020**, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de **doce semanas**, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto, si bien la madre biológica podrá cederle hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio, que habrán de disfrutarse en esos mismos términos.



A partir de **1 de enero de 2021**, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluidas las seis semanas de permiso obligatorio, con aplicación íntegra de la nueva regulación dispuesta en el RDley 6/2019.

En caso de **fallecimiento de la madre biológica**, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica, aunque en el momento previsto para su reincorporación al trabajo ésta se encuentre en situación de **incapacidad temporal**.

En el caso de que **un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con acceso a prestaciones** de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin ninguna limitación del régimen transitorio.

#### **Artículo 24** Permiso por lactancia y reducción de jornada

1. Para la lactancia de un hijo/a menor de nueve meses las personas trabajadoras y trabajadoras tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, durante la cual podrán ausentarse del lugar del centro de trabajo, que pueden dividir en dos fracciones, y podrá ser concedido indistintamente al padre o a la madre en el caso de que ambos trabajen.

La mujer, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 14 días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad. En el supuesto de parto múltiple, este permiso se incrementará de forma proporcional. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2. En los supuestos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, hayan de continuar hospitalizados después del mismo, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria.



Asimismo, y a su opción tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Si los dos progenitores o progenitoras trabajan en la misma empresa sólo uno de ellos podrá ejercitar estos derechos.

3. Cualquier trabajador o trabajadora que tenga a su cuidado directo un menor de doce años, o una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial siempre que no ejerza una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la 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.

El mismo derecho se reconoce a quien tenga a su cuidado un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no desempeñe ninguna actividad retribuida y que por razón de edad, accidente o enfermedad esté incapacitado para valerse por sí mismo.

4. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada por tener a su cuidado a un menor o un familiar de los previstos en este artículo, corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora o trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

5. La reducción de jornada y su concreción horaria contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras y trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este **derecho por el mismo sujeto causante**, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

## Capítulo

VI

### Percepciones salariales y extra salariales

#### Artículo 25 Estructura salarial

La estructura salarial, compuesta por el salario base y por los complementos salariales, se fijará según lo dispuesto en este Convenio colectivo y en el contrato de trabajo.

#### Artículo 26 Salario base



Se entiende por Salario base, el salario mínimo que debe alcanzar un trabajador/a en función de su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales área funcional y categoría del presente Convenio Colectivo, de acuerdo con las tablas salariales que figuran como Anexo I.

### **Artículo 27** *Gratificaciones extraordinarias*

**1.** Todo el personal afectado por este convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias que serán satisfechas una durante la primera quincena del mes de julio y la otra durante la primera quincena del mes de diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base más, en su caso el complemento de antigüedad.

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

El personal enfermo o accidentado percibirá estas gratificaciones con arreglo a su salario base mensual, más el complemento de antigüedad, si la tuviera. A quienes presten servicios a tiempo parcial, se les abonarán las gratificaciones en la parte que corresponda a su porcentaje de jornada.

**2.** La empresa podrá prorratear las gratificaciones extraordinarias en doce mensualidades a solicitud del empleado /interesado sin perjuicio de su negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.



### **Artículo 28** *Paga de marzo*

Se establece por este concepto el importe de una mensualidad del salario base, más el complemento de antigüedad, en su caso, correspondiente al ejercicio económico anteriormente finalizado y que se abonará durante la primera quincena del mes de marzo.

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

La empresa podrá prorratear esta paga en doce mensualidades a solicitud del empleado /interesado sin perjuicio de su negociación con la representación de las personas trabajadoras.

### **Artículo 29** *Pluses desplazamientos y dietas*

#### **Plus de transporte.**

Al objeto de compensar a las personas trabajadoras el mayor coste que suponen los gastos de transporte, la empresa abonará a todas aquellas personas trabajadoras que no tengan contrato de formación ni de prácticas, la cantidad de 49,01 euros mensuales en concepto de plus de transporte.





### **Desplazamiento y dietas.**

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir una compensación por los gastos que se generen como consecuencia de tener que desplazarse a prestar sus servicios en un municipio distinto de su centro de trabajo habitual. Dichos importes se abonarán en nómina en concepto de dieta en atención a los siguientes importes:

- Media dieta: 20 euros.
  
- Dieta completa: 54,94 euros.

No obstante, lo anterior, la empresa podrá suplir el pago de estas dietas, haciendo efectivos todos los gastos que devengue la persona trabajadora en sus desplazamientos por cuenta de aquella.

Se establece la cantidad de 0,32 céntimos de euro por kilómetro, para las personas trabajadoras que usen vehículos propios en sus desplazamientos al servicio de la empresa.

### **Artículo 30** *Complemento Funcional.*

Se establece el abono del complemento administrador (complemento funcional) para aquellas personas trabajadoras que asuman la gestión de una cartera de clientes.



Dicho complemento será el resultado de aplicar los siguientes porcentajes sobre la facturación mensual que gestione cada trabajador:

- Hasta 7.999,00€ de facturación anual gestionada por la persona trabajadora, éste percibirá el 7% de la facturación alcanzada.
- De 8.000,00€ a 9.999,00€ de facturación anual gestionada por la persona trabajadora, éste percibirá el 8% de la facturación alcanzada.
- De 10.000,00€ a 11.999,00€ de facturación anual gestionada por la persona trabajadora, éste percibirá el 10% de la facturación alcanzada.
- De 12.000,00€ en adelante, de facturación anual gestionada por la persona trabajadora, éste percibirá el 12% de la facturación alcanzada.

El Complemento de Administrador será de inmediata aplicación desde el momento en que la persona trabajadora realice la función de administrador dejando de percibirlo si por cualquier causa cesara en la actividad.

## Capítulo

VII

### Régimen asistencial

#### **Artículo 31** *Compensación salarial en los casos de enfermedad o accidente laboral*

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo que se encuentren en cualquier situación de Incapacidad Temporal, percibirán una compensación complementaria, desde el primer día de su baja y hasta un máximo de 545 días, para poder alcanzar el 100 % de su retribución.

Esta compensación únicamente tendrá lugar si el índice de absentismo global de la empresa durante el año anterior ha sido inferior a 2,5%.



**Artículo 32** *Seguro Asistencia Médica.*

La empresa concertará un seguro de asistencia médica que cubrirá a todas las personas trabajadoras.

La elección de la Compañía aseguradora será a cargo exclusivo de la Empresa.

**Artículo 33** *Compensación económica en caso de matrimonio*

En la primera licencia retribuida por matrimonio que disfrute la persona trabajadora que tenga una antigüedad de más de dos años, la empresa abonará una compensación equivalente a media mensualidad de su salario bruto. Este importe se abonará una única vez durante la vigencia de la relación laboral.

**Artículo 34** *Ayuda de estudios*

La empresa abonará una ayuda de estudios anual por cada hijo de las personas trabajadoras que esté recibiendo enseñanza obligatoria (Preescolar, incluida guardería de 0 a 3 años, Primaria, Secundaria) o enseñanza no obligatoria (Bachiller, Escuela Oficial de Idiomas o Universitaria), así como a los propios trabajadores que estén realizando cualquiera de los mencionados estudios.

Dichas ayudas se abonarán por la empresa a aquellas personas trabajadoras que tengan una antigüedad mínima de dos años.



Dichas ayudas se abonarán por la empresa a aquellas personas trabajadoras coincidiendo con la iniciación del curso en el mes de octubre de cada año salvo en el caso de los estudios de enseñanza no obligatoria (Bachiller, Escuela Oficial de Idiomas o Universitaria), que se abonará al mes siguiente de presentarse el correspondiente justificante. El plazo para presentar justificantes comienza el 1 de octubre y finaliza el 31 de enero del año siguiente, (un total de 4 meses para presentar el justificante).

La ayuda de estudios se abonará en atención a los siguientes importes:

Estudios	Importe (€)
Preescolar	330
Primaria	330
Secundaria	370
Escuela Oficial Idiomas	370
Universitaria	515

En el caso de que los dos miembros de una misma unidad familiar presten servicios en la empresa, el importe de la ayuda de estudios por cada hijo de dicha unidad familiar se abonará únicamente a uno de los dos, a elección de ellos. Si, durante el percibo de esta ayuda por estudios, la unidad familiar se quiebra por separación o divorcio, el importe correspondiente se dividirá a partes iguales en cada una de las nóminas de los progenitores.

Dado que esta ayuda de estudios se abona con el objeto de contribuir al coste de las matrículas de formación que le supone al trabajador, en caso de ser beneficiario de una beca o ayuda oficial, el importe de esta ayuda de estudios de la empresa no podrá ser superior al importe del coste neto de la matrícula que tenga que abonar la persona trabajadora descontando la beca.



**Capítulo**

**VIII**

**Movilidad geográfica**

**Artículo 35** *Movilidad geográfica*

En esta materia se estará a lo dispuesto al respecto en el artículo 40 del Estatuto de las personas trabajadoras y demás disposiciones vigentes.

**Capítulo**

**IX**

**Régimen disciplinario**

**Artículo 36** *Régimen de sanciones*

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

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

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

**Artículo 37** *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.



2. La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo.
3. No atender al público, presencial o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.
4. La falta de aseo y limpieza personales.
- 5 No cursar a su debido tiempo el parte de baja por incapacidad temporal.
- 6 No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo.
8. La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
9. La embriaguez ocasional.

**Artículo 38** *Faltas graves*



Se considerarán faltas graves:

- 1.** Más de tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
  
- 2.** Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
  
- 3.** Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o cualquier otro sistema organizativo del control de presencia implantado en la empresa. La misma falta se entenderá cometida por la persona trabajadora cuya presencia se simule.
  
- 4.** La simulación de enfermedad o accidente.
  
- 5.** No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten al IRPF o la Seguridad Social.
  
- 6.** Cambiar, mirar o revolver los armarios de uso personal y ropas de cualquier trabajador de la empresa, sin la debida autorización.
  
- 7.** Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada de trabajo.



8. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
  
9. Las acciones u omisiones contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto.
  
10. Las negligencias, deficiencias o retrasos injustificados en la ejecución del trabajo cuando causen perjuicio grave a la empresa.
  
11. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
  
12. Realizar sin el oportuno permiso, de manera ocasional, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma extra-profesional los medios telemáticos puestos a disposición de la persona trabajadora por parte de la empresa.

### **Artículo 39** *Faltas muy graves*

Se considerarán faltas muy graves:

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





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

**4.** Violar el secreto de correspondencia.

**5.** Hurtar documentos de la empresa o de su clientela.

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

**7.** La continua y habitual falta de aseo y de limpieza personales que produzca quejas justificadas de las personas trabajadoras de la empresa.

**8.** La embriaguez durante el trabajo.

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

**10.** El abuso de autoridad.



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

**12.** El acoso sexual y por razón de sexo.

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

**14.** Negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual.

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

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

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



**18.** La negligencia de la persona trabajadora que comporte responsabilidad civil para la empresa.

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

**20.** El incumplimiento de los deberes de confidencialidad y no competencia.

**21.** En general, las enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de las personas trabajadoras, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

**22.** Exigir, pedir o aceptar regalos de terceros, en dinero o en especie como consecuencia del ejercicio de sus funciones.

**23.** La denegación de acceso u obstrucción que impida o retrase el control por la empresa de los medios informáticos de ella, puestos a disposición de la persona trabajadora para uso exclusivamente profesional.

#### **Artículo 40** Sanciones máximas

Por falta leve:



- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.
- Despido.

#### **Artículo 41** *Prescripción de faltas*

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para:

- Las faltas leves a los diez días.
- Las faltas graves a los veinte días.
- Las faltas muy graves a los sesenta días.



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

## Capítulo X

### Sistemas telemáticos y cláusula de confidencialidad

#### **Artículo 42** *Acceso a los medios telemáticos*

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

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

#### **Artículo 43** *Utilización de correo electrónico*

La utilización de cuentas de correo electrónico facilitada por la empresa a sus trabajadores está limitada a fines corporativos, para la comunicación entre trabajadores, clientela, vendedores/as, socios/as, y cualesquiera otros contactos profesionales. Queda prohibido el uso del correo electrónico facilitado por la empresa para uso particular.

#### **Artículo 44** *Uso de internet*



Con independencia de la regulación que pueda hacerse en el seno de la empresa, no estará permitido el acceso a redes públicas con fines personales o ajenos a la actividad empresarial, así como, el acceso a debates en tiempo real (chat, irc), telnet, mensajería electrónica, tipo MSN y similares.

Asimismo, tampoco estará permitido el acceso, archivo, almacenamiento, distribución, carga y descarga, registro y exhibición de cualquier tipo de imagen o documento de cualquier temática ajena a la empresa.

#### **Artículo 45** *Control empresarial*

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

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

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



- El acceso ha de ser necesario para facilitar razonablemente las operaciones empresariales; si existen medios de menor impacto para el personal empleado, la empresa hará uso de ellos.
- La privacidad y la dignidad del usuario estarán siempre garantizadas.
- El correo electrónico y los archivos serán inspeccionados en el puesto de trabajo, durante las horas de trabajo normales con la asistencia de la representación legal de las personas trabajadoras, o en su defecto por otro empleado o empleada de la empresa.
- El correo electrónico y archivos serán inspeccionados en la presencia de la persona usuaria afectada.

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

#### **Artículo 46** *Cláusula de confidencialidad*

Las personas trabajadoras adscritos a este convenio tienen y asumen la obligación de guardar el secreto y la confidencialidad de toda la información de la empresa a la que tenga acceso durante la vigencia de su contrato, especialmente la información relativa a personas físicas recogida en ficheros de datos personales, a clientela, a sistemas operativos y de gestión, a presupuestos y ofertas, así como cualquier otra derivada del ejercicio profesional.

La persona trabajadora será responsable de todos los daños y perjuicios que para la empresa se deriven como consecuencia del incumplimiento doloso o culposo de dicha obligación.



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

## Capítulo

XI

### Igualdad y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género

#### **Artículo 47** *Principio de no discriminación*

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

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

#### **Artículo 48** *Planes de igualdad*

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que





deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral.

Los planes de igualdad podrán contener medidas referentes a las siguientes materias:

1. acceso al empleo.
2. clasificación profesional.
3. promoción y formación.
4. retribución.
5. ordenación del tiempo de trabajo.

Además, los planes de igualdad deberán contener:

1. Objetivos y plazos a alcanzar para erradicar cualquier tipo de discriminación detectada.
2. Acciones a desarrollar para cumplir los objetivos marcados.
3. Evaluación anual del Plan.

Todo ello de acuerdo con los artículos 45 y 46 y 47 de la Ley de igualdad.

**Artículo 49** *Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género*



Estas trabajadoras tienen derecho:

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

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

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

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

**4.-** A la suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo no superior a seis meses, salvo que el juez prorrogue la suspensión,



por periodos de 3 meses, hasta un máximo de dieciocho meses, con reserva de su puesto de trabajo.

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

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

#### **Artículo 50** *Acoso sexual y acoso por razón de sexo*

Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona.

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



## Capítulo

XII

### Seguridad y salud laboral

#### Artículo 51 *Seguridad y salud laboral*

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

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

- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización de datos, del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.
- Todas las disposiciones y/o recomendaciones que puedan surgir durante la vigencia del convenio, y las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

#### Artículo 52 *Vigilancia de la salud*



Todo el personal afectado por el ámbito de este convenio, podrá acceder a los reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa. Los reconocimientos tendrán siempre carácter voluntario para las personas trabajadoras.

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

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

#### **Artículo 53** *Formación e información en prevención*

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

En función de la conveniente uniformidad en la formación y la información a impartir en materia preventiva en el sector, referida tanto a los delegados y delegadas de prevención como a las personas trabajadoras, la empresa asegurará, con independencia de las diferentes personas o entidades que la impartan, que esta formación e información se realice con un mínimo de calidad.

#### **Artículo 54** *Mecanismos de participación*

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



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

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

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

## Capítulo

XIII

### Derechos sindicales y de representación colectiva

#### **Artículo 55** *De las personas trabajadoras sus representantes*

1. En el Marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución española y artículo 4 del Estatuto de las personas trabajadoras se entiende inscrita la participación de las personas trabajadoras en la empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente convenio general.

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

3. La Dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras podrán negociar que se pueda acumular (total o parcialmente) en uno o varios representantes sindicales las horas sindicales de los distintos miembros del comité de empresa o en su caso de delegados de personal, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. Deberá



notificarse al departamento de personal de cada empresa, por períodos mensuales, la persona o personas en que se acumulan dichas horas.

#### **Artículo 56** *Del derecho de reunión*

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

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

2. Se respetará por la empresa el derecho de toda persona trabajadora a sindicarse libremente y se admitirá que las personas trabajadoras afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo.

#### **Artículo 57** Derechos, obligaciones y garantías de los representantes de las personas trabajadoras

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



**Artículo 58** De los sindicatos y de los delegados sindicales

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

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

**Artículo 59** De los comités de empresa

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

**Artículo 60** Tablón de anuncios





En todos los centros de trabajo las personas trabajadoras o sus representantes en el centro, podrán solicitar la colocación de un tablón de anuncios, en un lugar accesible elegido por la empresa, [siempre que las características del centro lo permitan](#).

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

La empresa sólo podrá negar la inserción si el contenido no se ajusta a lo descrito en el párrafo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81 del Estatuto de las personas trabajadoras.

**Artículo 61** Utilización de herramientas telemáticas por la representación legal de las personas trabajadoras

#### 1. Utilización del correo electrónico.

La representación legal de las personas trabajadoras en la empresa (delegados y delegadas de personal, miembros del comité de empresa y delegado/as sindicales), en el ejercicio y ámbito de sus funciones representativas, podrá acceder a la utilización del correo electrónico, respetando en todo caso la normativa de protección de datos, con la finalidad de transmitir información de naturaleza sindical y laboral, de acuerdo con lo que dispone el artículo 8 de la LOLS. La utilización del correo electrónico para estos fines, que deberá realizarse con criterios de racionalidad, tendrá las siguientes condiciones:

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



- La utilización de estos medios telemáticos no podrá ocasionar gastos adicionales a la empresa.

## 2. Tablón virtual de anuncios.

La empresa pondrá a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras un tablón virtual como vía de información de dichos representantes con las personas trabajadoras incluidos en su ámbito de representación y sobre las materias propias de su estricta competencia.

En el ámbito de empresa se concretará la operativa utilizable, velando siempre que no se vean afectados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes en la empresa.

También en dicho ámbito se determinará si con las fórmulas de comunicación adoptadas queda cumplida la puesta a disposición del preceptivo tablón de anuncios.

### ANEXO I - TABLA SALARIAL

<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>SALARIO MENSUAL</b>	<b>BASE</b>	<b>SALARIO BASE ANUAL</b>
<b>GRUPO 1 - TITULADOS -</b>			
GRADO SUPERIOR NIVEL 1	1.698,26 €		25.473,90 €
GRADO SUPERIOR NIVEL 2	1.358,61 €		20.379,15 €
GRADO SUPERIOR NIVEL 3	1.188,79 €		17.831,85 €
GRADO MEDIO NIVEL 1	1.518,64 €		22.779,60 €



GRADO MEDIO NIVEL 2	1.214,92 €	18.223,80 €
GRADO MEDIO NIVEL 3	1.063,00 €	15.945,00 €
<b>GRUPO 2 - ADMINISTRATIVOS -</b>		
JEFE SUPERIOR (OFICIAL MAYOR)	1.518,64 €	22.779,60 €
JEFE DE PRIMERA	1.332,44 €	19.986,60 €
JEFE DE SEGUNDA	1.208,37 €	18.125,55 €
OFICIAL DE PRIMERA	1.110,40 €	16.656,00 €
OFICIAL DE SEGUNDA	1.045,05 €	15.675,75 €
TAQUIGRAFO	1.110,40 €	16.656,00 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 1	883,69 €	13.255,35 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 2	865,15 €	12.977,25 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO NIVEL 3	846,60 €	12.699,00 €
CAJERO CON FIRMA	1.208,37 €	18.125,55 €
CAJERO SIN FIRMA	1.110,40 €	16.656,00 €
COBRADOR/PAGADOR	865,15 €	12.977,25 €
AUXILIAR DE CAJA	865,15 €	12.977,25 €
FORMACIÓN 1 AÑO	448,55 €	6.728,25 €
FORMACIÓN 2 AÑOS	576,74 €	8.651,10 €
FORMACIÓN 3 AÑOS	640,80 €	9.612,00 €
<b>GRUPO 3 - TÉCNICOS DE OFICINAS -</b>		
JEFE EQUIPO INFORMÁTICA	1.332,44 €	19.986,60 €
ANALISTA DE INFORMÁTICA	1.332,44 €	19.986,60 €
PROGRAMADOR DE ORDENADORES	1.332,44 €	19.986,60 €
PROGRAMADOR MAQ. AUXILIARES	1.208,37 €	18.125,55 €
JEFE DE DELINEACIÓN	1.518,64 €	22.779,60 €
DELINEANTE PROYECTISTA	1.503,22 €	22.548,30 €
DELINEANTE DE PRIMERA	1.297,71 €	19.465,65 €



DELINEANTE DE SEGUNDA	1.232,83 €	18.492,45 €
ADMINISTRADOR DE TEST	1.208,37 €	18.125,55 €
COORDINADOR TRATAM. CUETIONA.	1.208,37 €	18.125,55 €
COORDINADOR DE ESTUDIOS	1.110,40 €	16.656,00 €
JEFE EQUIPO ENCUESTAS	1.110,40 €	16.656,00 €
JEFE DE EXPLOTACIÓN	1.208,37 €	18.125,55 €
OPERADOR DE ORDENADORES 1ª	1.099,42 €	16.491,30 €
<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>SALARIO BASE MENSUAL</b>	<b>SALARIO BASE ANUAL</b>
AYTE. OPERADOR MAYOR DE 18 AÑOS	914,43 €	13.716,45 €
<b>GRUPO 4 - ESPECIALISTAS DE OFICINAS -</b>		
JEFE DE MÁQUINAS BÁSICAS	1.110,40 €	16.656,00 €
OPERADOR TABULADORES	1.123,47 €	16.852,05 €
OPERADOR MÁQUINAS BÁSICAS	979,74 €	14.696,10 €
DIBUJANTE	979,74 €	14.696,10 €
CALCADOR	934,03 €	14.010,45 €
PERFORISTA VERIFICADOR	1.045,05 €	15.675,75 €
PERFORISTA DE SEGUNDA	914,43 €	13.716,45 €
INSPECTOR ENTREVISTADOR	1.126,11 €	16.891,65 €
ENTREVISTADOR/ENCUESTADOR	979,74 €	14.696,10 €
<b>GRUPO 5 - SUBALTERNOS -</b>		
CONSERJE MAYOR	934,03 €	14.010,45 €
CONSERJE ORDENAN. / PORTERO VIG.	865,14 €	12.977,10 €
CONSERJE ORDENAN. / PORT. VIG. NOCHE	934,03 €	14.010,45 €
BOTONES MAYOR DE 16 AÑOS	666,10 €	9.991,50 €
<b>GRUPO 6 - OFICIOS VARIOS -</b>		
ENCARGADO	1.126,11 €	16.891,65 €



CAPATAZ	1.051,59 €	15.773,85 €
OFICIAL 1ª CONDUCTOR, JARDINERO	979,74 €	14.696,10 €
OFICIAL 2ª	934,03 €	14.010,45 €
OPERADOR REPRODUCCIÓN MULTICOP.	865,14 €	12.977,10 €
PEÓN MOZO Y PERSONAL LIMPIEZA	865,14 €	12.977,10 €
<b>GRUPO 7 - PERSONAL DE LABORATORIO -</b>		
ENCARGADO DE LABORATORIO	1.341,70 €	20.125,50 €
TÉCNICO ANALISTA	1.188,43 €	17.826,45 €
ANALISTA DE PRIMERA	1.188,43 €	17.826,45 €
ANALISTA DE SEGUNDA	1.143,82 €	17.157,30 €
OFICIAL DE PRIMERA	1.096,98 €	16.454,70 €
OFICIAL DE SEGUNDA	1.057,77 €	15.866,55 €
AUXILIAR DE LABORATORIO	909,92 €	13.648,80 €
AYUDA ESPECIAL	114,07 €	
DIETA MEDIA	20,00 €	
DIETA COMPLETA	54,94 €	
PLUS TRANSPORTE	2,36 €	