



**SECCIÓN III**  
**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO**

**Departamento de Trabajo y Justicia**

**Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa NORBOLSA S.V., S.A. (código de convenio 48003942012005).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h) del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

*Segundo:* El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO:**

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 14 de febrero de 2020.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**PREÁMBULO**

El presente Convenio ha sido suscrito, de una parte, por los representantes de la Dirección de la empresa Norbolsa, S.V., S.A. y, de otra, por la representación social de los trabajadores en la empresa.

Ambas partes se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos que ostentan la legitimación requerida para suscribir el presente convenio con validez y eficacia general, siendo de aplicación directa y preferente respecto de los elementos aquí regulados.

**Artículo 1. — *Ámbito y aplicación***

El presente convenio colectivo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la Empresa Norbolsa, S.V., S.A. (en adelante la empresa), y los trabajadores y trabajadoras que en la misma prestan servicios, así como los y las que puedan prestar servicios en el futuro, cualquiera que sea el centro de trabajo o lugar donde los presten, dentro del territorio nacional.

El presente convenio colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios en la empresa, con exclusión del personal de alta dirección, según se define en el Real Decreto 1385/1985, de 1 de agosto.

**Artículo 2. — *Vigencia, denuncia y prorroga***

El convenio colectivo entrará en vigor a todos los efectos a partir de su firma por las representaciones social y empresarial. No obstante, los conceptos económicos pactados tendrán efecto desde el día primero de enero de 2020. Los atrasos se pagarán en un plazo máximo de 6 meses a partir de la fecha de firma del convenio.

La duración de este convenio será hasta el 31 de diciembre de 2022.

A partir de esta última fecha el convenio colectivo se entenderá prorrogado de año en año siempre que cualquiera de las partes no lo denuncie por escrito con un mínimo de 3 meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

**Artículo 3. — *Normas básicas y sustitutorias***

El presente Convenio colectivo sustituye y sucede en su integridad a cuantos Convenios colectivos estatutarios y/o extraestatutarios y pactos de aplicación de los mismos, han regulado las relaciones laborales de Norbolsa con sus trabajadores y trabajadoras.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, a la normativa posteriormente dictada para su aplicación y a cuantas otras disposiciones desarrollen los preceptos del citado Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 4. — *Absorción y compensación***

El presente Convenio compensará y absorberá cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros convenios o normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de la empresa, o por cualquier otra causa.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, quedarán asimismo absorbidos por el Convenio los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del mismo, y tan sólo tendrán eficacia práctica los conceptos retributivos que estén determinados dinerariamente, sumados por años, si considerados en cómputo anual superan el nivel de este Convenio.

*Garantía personal:* Se respetarán las condiciones laborales y salariales que pudieran exceder de las pactadas en este Convenio, manteniéndose en tal supuesto éstas, a título estrictamente personal, como garantía «Ad personam», incorporadas a su patrimonio laboral.

**Artículo 5. — *Indivisibilidad del convenio***

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.



No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase, modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguna de sus cláusulas, el resto del convenio mantendría su vigencia, obligándose las partes firmantes a subsanar las disposiciones anuladas o, en su defecto, a renegociar un nuevo convenio que sustituya al presente en su totalidad.

**Artículo 6.— Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo anual para el personal será de 1.692 horas de trabajo efectivo con carácter general para todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, distribuidas de lunes a viernes.

**Artículo 7.— Horario de trabajo**

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente convenio será prestada de lunes a viernes, con horario de entrada entre las 8:30 y las 9:30 y de salida entre las 17:30 y las 18:30 con la flexibilidad que impongan las necesidades del servicio.

Sin perjuicio de lo anterior, los viernes de todo el año, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan y sin que ello implique reducción de la jornada anual de trabajo efectivo, los trabajadores y trabajadoras podrán efectuar su salida a partir de las 15:00 horas.

Los departamentos que por necesidades del servicio los viernes no puedan acogerse a ninguno de estos horarios, tendrán una compensación que podrá ser económica o mediante el disfrute de días festivos.

El personal que preste servicios en jornada partida ordinaria, tendrán derecho a una hora como mínimo de descanso para la comida, que no tendrá la consideración de trabajo efectivo.

**Artículo 8.— Registro de la jornada laboral**

Norbolsa da cumplimiento a la obligación del registro de la Jornada Laboral con la implementación de un modelo de registro que permite acreditar la jornada de trabajo realizada diariamente y que tiene en cuenta las siguientes consideraciones:

- Se considera Jornada Laboral, el tiempo de presencia en Norbolsa registrado como diferencia entre el momento de inicio y finalización de la jornada.
- Se considera Jornada de trabajo el tiempo efectivo de trabajo.
- Teniendo en cuenta las condiciones del trabajo y lo que se considera práctica habitual en Norbolsa, se definen los siguientes periodos de descanso:
  - Un periodo mínimo de descanso de una hora para comer, pudiendo ser superior. En cualquier caso el periodo real de descanso para comer será debidamente registrado.
  - Un tiempo estimado en pausas dedicadas a cuestiones ajenas a la propia actividad laboral de media hora más.
- El registro horario no supone ninguna limitación a la permanencia del personal en la oficina. En determinadas circunstancias se permite al personal permanecer en la oficina una vez terminada su jornada laboral y el uso para fines personales de los equipos informáticos y ofimáticos de Norbolsa asignados al empleado.
- La jornada de trabajo, definida como tiempo efectivo de trabajo, se calcula descontando a la jornada laboral los periodos de descanso especificados anteriormente.

**Artículo 9.— Fiestas y licencias**

Con carácter general serán fiestas las fijadas en el calendario laboral como tales, tanto las de carácter nacional, como las de ámbito autonómico o local, respetando las facultades que sobre esta materia tiene atribuida la CAPV.



Igualmente se establecen como días festivos los días 24 y 31 de diciembre, si los referidos días no hubiese mercado.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio tienen derecho a disfrutar de dos días de licencia, sin que puedan disfrutarlos simultáneamente más de un 25% de los trabajadores de cada uno de los servicios o departamentos, ni un 25% de la plantilla.

#### **Artículo 10.— Vacaciones**

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables de trabajo que podrán fraccionarse en dos períodos a petición del trabajador. Siendo preciso el acuerdo de las partes y por ajustes en el horario anual tendrán tres días de permiso en Semana Santa y otros tres días en Navidad.

Las vacaciones del personal que ingrese, reingrese o cese en el transcurso del año, serán proporcionales a los días trabajados dentro del año y se disfrutarán, en los dos primeros casos, cuando lo permitan las necesidades del servicio.

El cuadro de vacaciones se confeccionará dentro de los tres primeros meses del año, debiendo ser publicado durante el transcurso del mes de marzo, de forma que facilite el conocimiento de la fecha de disfrute a partir del 31 de marzo. Todas las modificaciones que se quieran realizar sobre el cuadro de vacaciones publicado se harán previo acuerdo entre las partes.

En los turnos de vacaciones, las personas con responsabilidades familiares por tener hijos a su cargo tienen preferencia a que las suyas coincidan con los diversos periodos de vacaciones escolares, entendiéndose por tales las marcadas por el Ministerio de Educación y Ciencia y como periodo legal de escolarización obligatoria desde los seis a los catorce años.

Cuando concurren dos o más trabajadores o trabajadoras que pretendan disfrutar sus vacaciones en las mismas fechas, elegirá en primer lugar el más antiguo/a de la empresa, siempre que los trabajadores y trabajadoras con hijos en edad escolar puedan disfrutarlas dentro del periodo de vacaciones escolares y de entre éstos últimos tendrá preferencia el de mayor antigüedad.

Cuando el disfrute de las vacaciones se fraccione, aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan preferencia para su elección sólo disfrutarán de dicho derecho preferente para el primer periodo, no pudiendo elegir el siguiente periodo hasta que el resto del personal afectado por el cuadro haya elegido el primero.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador o trabajadora sufriera una baja por incapacidad temporal, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicha incapacidad temporal. En este supuesto, los días de vacaciones que queden pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

#### **Artículo 11.— Autorización para asambleas**

Los empleados y empleadas podrán asistir a un máximo de 6 Asambleas al año que, con fines laborales, se celebren dentro de los locales de la empresa y en la jornada de trabajo.

#### **Artículo 12.— Conceptos retributivos**

Durante la vigencia del presente convenio, el régimen de actualización de las retribuciones del personal será el siguiente:

1) *Revisión Salarial para el año 2020*

Se establece, con fecha inicial de efectos 1 de enero de 2020, una revisión salarial del 1,50%.

2) *Revisión Salarial para el año 2021*

Se establece, con fecha inicial de efectos 1 de enero de 2021 una revisión salarial del 1,75%.



### 3) *Revisión Salarial para el año 2022*

Se establece, con fecha inicial de efectos 1 de enero de 2022 una revisión salarial del 1,75%.

Toda la plantilla cuenta con un sistema de incentivos, que se abonarán en función de objetivos individuales de gestión, y que oscilarán en una banda entre el 0% y el 3% del salario devengado en el año anterior.

Este incentivo no se incorporará en ningún caso a salario.

Los empleados y empleadas podrán solicitar, por causa justificada, el adelanto de las pagas extraordinarias del año en curso. Las condiciones para su otorgamiento serán pactadas de común acuerdo entre las partes, estableciendo un sistema que evite que un porcentaje significativo del personal tenga adelantadas una o dos pagas.

### **Artículo 13.— Horas extraordinarias y jornadas especiales**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que se realicen sobre la duración máxima de jornada ordinaria de trabajo, en cómputo anual y que sean debidamente autorizadas por el Director del Departamento.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, procurando la mayor rotación posible entre los trabajadores y trabajadoras afectados, evitando así, dentro de lo posible, que sean siempre las mismas personas las que resulten afectadas.

Durante la vigencia del presente convenio, para la determinación del valor de las horas extraordinarias, se partirá de un valor tipo de la hora ordinaria, incrementando en un 75% de acuerdo a la legislación vigente. En las horas extraordinarias, a partir de las 22 horas de trabajo efectivo, se percibirá el importe equivalente al que se abona los días de jornada especial.

Las horas extraordinarias podrán ser canjeadas por días de vacaciones, con un incremento del 100%, de modo que por 4 horas extraordinarias se tendrá derecho a un día adicional de vacaciones.

#### *Jornadas Especiales*

Se denomina jornada especial a:

1. Los días en que permanezca abierto alguno de los mercados nacional o internacional y sea festivo en Bilbao.
2. Los días que haya que realizar cualquier actividad necesaria e imprescindible para garantizar el buen funcionamiento y calidad del Servicio, como puede ser el mantenimiento de sistemas informáticos, actualización página web, operaciones (target), etc.

Se concretará a primeros de año y una vez conocido el calendario laboral, el número de personas necesarias para cubrir las jornadas especiales que se señalen para cada ejercicio. La jornada especial será compensada, según lo ya estipulado y aprobado, con un importe de 472,96 euros. Esta cantidad se actualizará conforme a los criterios de actualización de la remuneración salarial pactados en el presente convenio.

### **Artículo 14.— Promoción**

Los empleados y empleadas que deseen promocionar mediante la realización de estudios, tendrán que proponérselo al Director General, que aprobará la realización de los referidos estudios siempre que los contenidos académicos de los mismos estén relacionados con la propia actividad de la empresa o sean de especial interés para el puesto de trabajo que el empleado o empleada desempeñe.

La empresa pagará íntegramente el importe de los estudios.

Los estudios podrán realizarse en jornada laboral, siempre que la duración de los mismos no supere la hora diaria, en cuyo caso, el resto de horas serán en horario no laboral.

**Artículo 15.— Ayudas por hijos discapacitados**

Los empleados y empleadas que tengan algún hijo o hija con discapacidad física o psíquica reconocida por la Seguridad Social que dé lugar a prestaciones periódicas, percibirán de la empresa una ayuda de 541 euros ó 1.683 euros anuales, en función de que la discapacidad sea considerada como caso recuperable o irrecuperable.

El importe de esta ayuda se abonará trimestralmente con exclusivo destino a la rehabilitación y estudio de las discapacidades reconocidas, quedando facultada la empresa para efectuar las comprobaciones pertinentes.

**Artículo 16.— Previsión medico-asistencial**

Norbolsa satisfará las cuotas que correspondan por la inclusión del empleado o empleada en una Iguala Médica Colectiva.

Asimismo, se dotará anualmente de un fondo de 10.000 euros como máximo, con la finalidad de atender los gastos médicos que no estén cubiertos por la Seguridad Social ni por la Iguala Médica Colectiva. Si los gastos generados por este concepto superaran el importe del fondo constituido, se procederá al pago prorrateado de los gastos incurridos.

**Artículo 17.— Examen médico anual**

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores y trabajadoras la posibilidad de someterse a un examen médico anual. El citado examen médico anual, que tendrá carácter voluntario, se realizará cuando el trabajador o trabajadora lo considere oportuno, a través de los servicios de la Mutua correspondiente.

**Artículo 18.— Permisos**

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tienen derecho a disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

- a) Por matrimonio del propio trabajador o trabajadora: 20 días naturales, que deberán justificarse con el libro de familia o certificado del Registro Civil.
- b) Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el tercer grado: El día en que se celebra la ceremonia.
- c) Por bautizo y primera comunión de descendientes: Una jornada correspondiente al día en que celebre la ceremonia, siempre que sea laborable.
- d) Por nacimiento de hijos: Dos días.
- e) Por fallecimiento de cónyuge: Cinco días.
- f) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días.
- g) Por mudanza: Un día.

En los supuestos contemplados con las letras e) y f), cuando por tales motivos el trabajador tenga que efectuar un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad, el permiso se ampliará hasta dos días más.

En caso de nacimiento de hijos el personal afectado tendrá derecho al menos a un periodo de descanso laboral en el que el contrato permanecerá suspendido durante el periodo que estipula la Ley.

El personal con derecho a ejercitar el disfrute de permiso por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá ser dividida en dos periodos, pudiendo realizar uno al principio y otro al final de la jornada. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser disfrutado por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen. La duración se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

*Reducción de Jornada por Guarda Legal:* Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una





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

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

#### **Artículo 19.— Cambio de puesto de trabajo por embarazo**

Cuando el trabajo que realice una mujer embarazada pueda poner en peligro el embarazo según prescripción facultativa del especialista de la Seguridad Social, y previa autorización por los servicios médicos de la empresa, tendrá derecho a que se le asigne un nuevo trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción del salario, regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación.

#### **Artículo 20.— Jubilación**

En el caso de que los trabajadores y trabajadoras quisieran acceder voluntariamente a la jubilación anticipada, las posibles indemnizaciones y condiciones que se pudieran pactar por el acceso a la referida situación de jubilación anticipada serán de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

#### **Artículo 21.— Excedencias Forzosas**

La excedencia forzosa se concederá una vez lo solicite el empleado o la empleada en quien concurra:

1. La designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo (artículo 46.1 E.T.).
2. La elección para un cargo sindical a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas (artículo 48.3 E.T. y 9.1.b) L.O.L.S.).

En cualquiera de estos casos, el reingreso deberá ser solicitado por el empleado o empleada dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

#### **Artículo 22.— Excedencia voluntaria**

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa siempre que lleven, por lo menos, un año de servicio. La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Durante esta excedencia no podrán prestarse servicio a otras entidades cuya actividad esté directamente relacionada con la de la empresa. De incumplirse esta limitación, se aplicará al interesado o interesada la sanción que corresponde según el Estatuto de los Trabajadores (artículo 5, d; 21.1 y 54.2.d).

Al término de la situación de excedencia el personal tendrá derecho preferente al reingreso en la primera vacante que se produzca en la empresa de su mismo grupo profesional, si no hubiese trabajadores o trabajadoras en situación de excedencia forzosa o con derecho a reserva de puesto de trabajo.

#### **Artículo 23.— Seguro de vida**

En favor de los trabajadores o trabajadoras con contrato indefinido afectados por el presente Convenio, se suscribirá una póliza de seguro colectivo con un capital individual asegurado no inferior a 150.000 euros, y con la cobertura de los siguientes riesgos:

- Fallecimiento del asegurado o asegurada.
- Incapacidad permanente del asegurado o asegurada.



Estas indemnizaciones se abonarán al cónyuge o beneficiarios del trabajador o trabajadora, según lo acordado con la correspondiente entidad aseguradora.

**Artículo 24.— Incapacidad temporal**

La empresa complementará las prestaciones a cargo de la Seguridad Social hasta el 100% de los devengos íntegros del empleado o empleada en los casos de incapacidad temporal del mismo/a, durante un periodo máximo de 18 meses desde el inicio de la referida situación de incapacidad temporal.

Asimismo, durante la situación de incapacidad temporal el trabajador o trabajadora tendrán derecho a reserva de puesto.

**Artículo 25.— Premio de constancia**

El personal de Norbolsa que cumpla 25, 35 y 45 años de prestación efectiva de servicios en la empresa se hará acreedor de un «premio de constancia en el trabajo», según las condiciones que se detallan a continuación:

1. No se computarán las interrupciones en la prestación de servicios generadas por excedencias voluntarias o sanciones disciplinarias.
2. Al cumplir 25 años de prestación efectiva de servicios en la empresa, el empleado o empleada percibirá un «premio de constancia en el trabajo», consistente en una gratificación equivalente a una mensualidad y media de su retribución salarial.
3. Asimismo, al cumplir 35 y 45 años de prestación efectiva de servicios en la empresa, el empleado o empleada percibirá nuevo «premio de constancia en el trabajo», consistente en una gratificación equivalente a dos mensualidades y media de su retribución salarial (a los 35 años) y 4 mensualidades y media de su retribución salarial (a los 45 años).

**Artículo 26.— Previsión social complementaria**

Norbolsa, con efectos 1 de enero de 2014, incorporó a sus empleados y empleadas un Plan de Previsión social empresarial que creó como socio promotor. Este Plan de Previsión, que cubrirá las contingencias de jubilación, fallecimiento e invalidez, es de aportación definida y puede acceder al mismo todo el personal de la empresa, incluido el personal Directivo.

Las características básicas del citado plan de previsión empresarial son las siguientes:

1. Las aportaciones al plan de previsión social son voluntarias por parte de los trabajadores y trabajadoras.
2. Norbolsa, en su calidad de socio promotor, aporta al plan de previsión el doble de la cantidad aportada por el empleado o empleada, siempre que dicha cantidad no supere para la empresa el importe establecido en el convenio.
3. Los trabajadores y trabajadoras no tienen límite en su aportación al plan de previsión, pudiendo aportar anualmente la cantidad que estimen oportuno.
4. Para el año 2020 la aportación máxima de la empresa será de 1.400€ fijos.
5. Para los años 2021 y 2022 las cantidades máximas a aportar por NORBOLSA al Plan de Previsión se actualizarán conforme a las actualizaciones de las retribuciones salariales.

**Artículo 27.— Grupos profesionales y retribución salarial**

Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en Norbolsa y que están afectados por el presente Convenio colectivo se clasificarán en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I. Personal Directivo.
- Grupo II. Personal Técnico.
- Grupo III. Administración y Servicios Generales.

Ver Anexo I.





Los Grupos se definen en base a criterios de contenido organizativo homogéneo a partir de las funciones desempeñadas, agrupando unitariamente aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Los Grupos profesionales se estructuran en distintos niveles salariales, a los cuales se adscriben los puestos de trabajo. Los puestos de trabajo existentes en cada momento, según la responsabilidad y el contenido técnico y/u organizativo de los mismos, se adscriben a su correspondiente grupo profesional y dentro del mismo a un determinado nivel salarial.

La clasificación del personal en grupos y en áreas funcionales son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos y provistos los distintos niveles en cada una de las áreas funcionales, si las necesidades y la estructura determinada por la dirección de la empresa no lo requiere.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

##### **Disposición Adicional Primera. — Comisión paritaria**

Como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento se designa una Comisión Paritaria del presente Convenio, cuyas funciones específicas serán las siguientes:

- a) Interpretación del presente Convenio por vía general, que podrán pedir cuantos tengan interés directo en ello.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de la competencia que, a este respecto, venga atribuida a los organismos o autoridades correspondientes.
- c) Arbitraje en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente Convenio.

Ambas partes convienen en acudir a la Comisión Paritaria para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto de la interpretación y aplicación con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse y sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

La Comisión Paritaria de este Convenio estará constituida por las siguientes personas:

- Por parte de los trabajadores: Doña Begoña Rico y don Javier Hernández.
- Por parte de la empresa: Don Manuel Martín-Muñio y doña Ana Macho.

La Comisión Paritaria se reunirá previa convocatoria de cualquiera de las partes, debiendo celebrarse efectivamente la reunión en el término de los treinta días siguientes, como máximo.

Las partes firmantes acuerdan que, en caso de discrepancias que pudiesen surgir en la interpretación y/o aplicación de este Convenio colectivo, que no sean resueltas en el seno de la «Comisión Paritaria» del mismo, se acudirá, a los acuerdos interconfederales sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos colectivos (PRECO II).

Esta vía será previa a la incoación de procedimientos judiciales o administrativos, sin perjuicio de que no se renuncia a los mismos, si mediante aquella vía no se solucionasen definitivamente las cuestiones motivo de conflicto.

Para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, serán de aplicación los procedimientos establecidos a este respecto en los acuerdos interconfederales sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos colectivos (PRECO II).

**ANEXO I  
GRUPOS PROFESIONALES Y RETRIBUCIÓN SALARIAL**

	Grupo I Personal Directivo		Grupo II Personal Técnico		Grupo III Administración y Servicios Generales	
Nivel 1	Director Departamento	75.000 euros				
Nivel 2	Subdirector Departamento	60.000 euros				
Nivel 3			Analista Senior	40.000 euros	Técnico Administrativo Secretaría Dirección	30.000 euros
			Analista informático Senior			
			Programador Senior			
			Técnico Senior			
Nivel 4			Analista Junior	18.000 euros	Auxiliar Administrativo	18.000 euros
			Analista Informático Junior			
			Programador Junior			
			Técnico Junior			

Bases mínimas