V CONVENIO COLECTIVO

DE

OFICINAS Y DESPACHOS

2013-2015

INDICE

PREÁMBULO 04

I. Disposiciones Generales.
Art. 1. Ámbito territorial, funcional y personal 05
Art. 2. Ámbito temporal 05
Art. 3. Denuncia 05
Art. 4. Compensación y Absorción 05
Art. 5. Garantías Personales 06

II. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.
Art. 6. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación 06

III. Solución de Conflictos.
Art. 7. Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales 07

IV. Ingresos y Retribuciones.
Art. 8. Retribuciones 07
Art. 9. Gratificaciones Extraordinarias 07

Indemnizaciones y Suplidos
Art. 10. Plus de Transporte 07
Art. 11. Viajes y Dietas 08
Art. 12. Kilometraje 08
Art. 13. Ropa de Trabajo 08

Complementos Personales
Art. 14. Antigüedad 08

Complementos por Cantidad y Calidad del Trabajo
Art. 15. Horas Extraordinarias 08
Art. 16. Plus de Nocturnidad 09
Art. 17. Plus de Fin de Semana y Festivos 09

Revisión Salarial y Determinación del Salario-Hora
Art. 18. Incremento y Revisión Salarial 09
Art. 19. Determinación del Salario por hora ordinaria 10

V. Organización y Prestación del Trabajo.
Art. 20. Jornada de Trabajo 10
Art. 21. Exceso de Jornada 11
Art. 22. Flexibilidad horaria 11
Art. 23. Vacaciones 11
Art. 24. Videoconferencia 11
Art. 25. Teletrabajo 11
Art. 26. Jubilación 12
Art. 27. Empleo 12

VI. Permisos y Excedencias.
Art. 28. Permisos Retribuidos 12
Art. 29. Excedencias forzosas para atender al cuidado de menores y familiares. Reincorporación 13
Art. 30. Excedencia forzosa por ejercicio de funciones sindicales 14
Art. 31. Pausas y reducciones de jornada 14
Art. 32. Permisos sin Sueldo 15

VII. Clasificación de Personal.

Sección I. Clasificación según la permanencia.
Art. 33. Clasificación según la permanencia 16
Art. 34. Contratos Indefinidos 16
Art. 35. Contrato de Obra o Servicio Determinado 17
Art. 36. Contratos Eventuales 17
Art. 37. Contratos de Interinidad 18
Art. 38. Contratos de Relevo 18
Art. 39. Contratos de Formación 18
Art. 40. Contratos en Prácticas 19
Art. 41. Período de Prueba 19
Art. 42. Finalización de contratos 19
Art. 43. Empresas de Trabajo Temporal 19
Art. 44. Subrogaciones 20

Sección II. Clasificación según la función.
Art. 45. Categorías Profesionales 21
Art. 46. Clasificación General 21
Art. 47. Definición de las Funciones 22
Art. 48. Promoción Profesional 26

VIII. Previsión Social.
Art. 49. Enfermedad y Muerte 26

IX. Formación y Promoción Profesional
Art. 50. Formación Profesional 27

X. Derechos Sindicales
Art. 51. Derechos Sindicales 28
Art. 52. Uso sindical del correo electrónico 28

XI. Seguridad y salud Laboral
Art. 53. Salud Laboral 29
Art. 54. Comisión Sectorial de Seguridad y Salud 30
Art. 55. Ergonomía y Salud 30

XII. Régimen Disciplinario
Art. 56. Principios de Ordenación 31
Art. 57. Graduación de Faltas 31
Art. 58. Sanciones 34
Art. 59. Abuso de Autoridad 34

XIII. Medidas Sociolaborales

Art. 60. De la Igualdad 35
Art. 61. Igualdad de Trato y Oportunidades y no discriminación 35
Art. 62. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar 37
Art. 63. Suspensión del contrato por maternidad y paternidad 37
Art. 64. Extensión de los derechos reconocidos por razón de matrimonio a las uniones estables de pareja 37
Art. 65. Sobre Acoso Moral 38
Art. 66. Inserción Laboral de Discapacitados 38
Art. 67. Violencia de Género 38

XIV. Medidas Medioambientales

Art. 68. Medio Ambiente 39
Art. 69 Protección del Medio Ambiente 39
Art. 70. Competencias y funciones del Delegado Ambiental de Personal (DAP) 39

DISPOSICIONES ADICIONALES 40

DISPOSICIÓN TRANSITORIA 40

DISPOSICIÓN FINAL 41

ANEXO I. TABLAS SALARIALES 2013

ANEXO II. TABLAS SALARIALES 2014

ANEXO III. TABLAS SALARIALES 2015

ANEXO IV. PLANTILLA DE CALENDARIO ANUAL 2015

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo es un Acuerdo coherente con la coyuntura económica por la que atraviesa el país, a la que no es ajena la sociedad altoaragonesa. Siendo conscientes de la necesidad del esfuerzo común y colectivo que se impone por todos, en este texto convencional se han realizado diversos ajustes y cambios al amparo de lo propuesto en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva en el período 2010-2012, publicado en el B.O.E. nº. 46 de 22/02/2010 (Sec. III - Págs. 16884 a 16895).

Se han seguido por tanto, los criterios y recomendaciones reflejados en el citado Acuerdo adaptados a la realidad sociolaboral y económica de la provincia de Huesca, con diversos y comunes objetivos relacionados con el Empleo y en materia de Salarios. En relación con el Empleo: el mantenimiento, su recuperación y estabilidad, limitando la temporalidad injustificada; el mejoramiento y mayor uso de variables estructurales como son un óptimo uso de la tecnología y del capital humano; facilitar el teletrabajo con garantías recíprocas de productividad y privacidad; fomentar el acceso al empleo de personas jóvenes o personas desempleadas de larga duración; fomentar Formación y el desarrollo de carrera como formas de estabilidad en el empleo y de empleabilidad aumentando la productividad; propiciar la Jubilación forzosa , una vez alcanzada la edad y requisitos legales necesarios, entre otras medidas destacables.

En materia Salarial, se han seguido los criterios de moderación contenidos en el citado Acuerdo en cuanto a crecimiento salarial moderado, acorde a las necesidades coyunturales de la economía española, unido a la necesaria Cláusula de Revisión Salarial que actuaría llegado el caso como elemento corrector de las posibles desviaciones entre los incrementos y la inflación real.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Ámbito territorial, funcional y personal.

Las normas del presente Acuerdo serán de aplicación en todo el territorio de la provincia de Huesca y regularán las relaciones de trabajo en las Empresas que se dediquen a Actividades Jurídicas; Consulta, Asesoramiento y práctica legal del Derecho; Relaciones Públicas; Actividades de Traducción; Organización de Ferias, exhibiciones y Congresos; Actividades de Organizaciones Empresariales, profesionales y patronales; Actividades sindicales; Actividades asociativas diversas; Actividades de organizaciones religiosas; Actividades de organizaciones políticas, Asociaciones juveniles, Federaciones deportivas y todas aquellas otras que desempeñando su actividad en Oficina o Despacho, no estén adscritas a un Convenio específico, ni posean Convenio funcional propio, sin otras exclusiones, en cuanto al personal, que las resultantes de la aplicación de lo dispuesto en el Artículo 1.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante LET).

Artículo 2º. Ámbito temporal.

La vigencia de este acuerdo será de tres años, desde el **1 de Enero de 2013 y hasta el 31 de Diciembre de 2015,** independientemente de la fecha de su publicación, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro Convenio de igual ámbito y eficacia.

Artículo 3º. Denuncia.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio colectivo con un mes de antelación a la finalización de su vigencia. En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente por años naturales. Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que habrá de registrarse en la DGA.

Si denunciando el convenio colectivo, y transcurrido un año desde la finalización de la vigencia del mismo, no se llegara a un acuerdo en el seno de la comisión negociadora, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y, en su caso, si así lo deciden las partes, a los procedimientos de mediación del SEVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SAMA).

No obstante, por acuerdo de la propia comisión negociadora, las partes podrán ampliar el citado plazo de un año de negociación y eficacia del convenio anterior, hasta 6 meses más. Éste acuerdo deberá registrarse a efectos de su publicación. En todo caso, durante la tramitación de los procedimientos de conciliación, y en su caso, de mediación y/o arbitraje, se mantendrá la eficacia del convenio. Transcurridos los períodos de tiempo indicados, el Convenio colectivo perderá su vigencia.

Artículo 4º. Compensación y Absorción.

1. **Compensación**. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

2. **Absorción**. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al acuerdo, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

En todo caso no serán compensables ni absorbibles, aquellos complementos que se venían abonando bajo la misma denominación o similar de los incluidos en este Convenio, ni tampoco aquellos que estén ligados al puesto de trabajo o a la función que se desarrolle, sea cual sea su denominación.

Artículo 5º. Garantías personales.

Cualquier trabajador que disfrute condiciones laborales más beneficiosas que las establecidas en este Acuerdo tendrá derecho a que le sean mantenidas a título individual.

CAPÍTULO II. COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN

Artículo 6º. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.

Para la vigencia, interpretación y cumplimiento del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria, que estará formada por tres miembros representantes de los trabajadores de las Centrales Sindicales firmantes y otros tres miembros de la representación empresarial. Podrán designarse los asesores que se estimen oportunos por las partes.

Dicha Comisión tendrá como principales funciones:
a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio y especialmente la fijación de las tablas salariales definitivas.
b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio
c) Arbitraje en problemas y diferencias derivadas de la aplicación de este convenio.
d) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente Convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

Las resoluciones o acuerdos de la Comisión serán vinculantes para las partes y tendrán carácter ejecutivo, sin perjuicio de las acciones que puedan ejercitarse ante la Administración y Jurisdicción Laboral.

Cualquiera de las partes que la integran podrá convocar reunión, con un plazo de preaviso de cinco días.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de las partes y, aquéllos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado, sin que haya emitido resolución o dictamen.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio, lo siguiente:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto
b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente
c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

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

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo, serán sufragadas por las partes que insten la actuación, en los términos que establezca la propia Comisión Paritaria.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede de CEOS CEPYME HUESCA, Pza Luis López Allué, nº 3,2º piso. C.P.22001 de Huesca.

CAPÍTULO III. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 7º. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del Convenio acuerdan adherirse al sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), que afecten a trabajadores y Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el ASECLA vigente y en su Reglamento de aplicación o acuerdos que los pudieran sustituir.

CAPÍTULO IV. INGRESOS Y RETRIBUCIONES

Artículo 8º. Retribuciones.

Las retribuciones del personal para los años **2013, 2014 y 2015** serán las reflejadas en las tablas salariales de este acuerdo que figuran, respectivamente, como Anexos I y II al final del mismo.

Artículo 9º. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias a percibir en los meses de Julio y Diciembre respectivamente. Cada una de ellas será de una mensualidad, calculada sobre los salarios establecidos para cada categoría en el Anexo Salarial de este Acuerdo y sumados en cada caso los complementos «ad personam». Por acuerdo entre Empresa y trabajador podrán percibirse prorrateadas ambas pagas en la nómina de cada mes.

A) INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS

Artículo 10º. Plus de transporte.

Por el concepto de Plus de Transporte, **en 2015**, se abonará a cada trabajador **56,53 €/mes**, no siendo devengable este concepto en período de vacaciones.

Artículo 11º. Viajes y dietas.

Si por necesidades del servicio hubiera de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga destino, **en 2015**, la Empresa abonará por persona y día, además de los gastos de locomoción, una dieta de **19,16 €** cuando el trabajador efectúe una comida fuera de su domicilio y **60,80 €** cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo; o en su defecto, a gastos pagados.

Artículo 12º. Kilometraje.

Cuando por necesidades de la Empresa el trabajador utilice su propio vehículo, **en 2015**, el mismo percibirá la cantidad de **0,19 €** por kilómetro, o en su caso, por la que sea la cantidad máxima establecida por la Hacienda Pública, exenta de cotización y vigente en cada momento.

Artículo 13º. Ropa de trabajo.

La ropa de trabajo será a cargo de la Empresa cuando ésta exija a sus empleados el uso de un uniforme de trabajo o de una forma concreta de indumentaria no reglada.

B) COMPLEMENTOS PERSONALES

Artículo 14º. Antigüedad.

Se mantendrán los importes de los períodos perfeccionados y adoptados a los trabajadores que los tuvieran así reconocidos y establecidos con carácter previo a la vigencia del presente Convenio.

Desde el 01/01/06 el concepto recogido en este Artículo se convierte en un complemento denominado «antigüedad ad personam» para cada trabajador, no siendo compensable ni absorbible, siendo revalorizable anualmente con el incremento pactado para las tablas del Convenio.

C) COMPLEMENTOS POR CANTIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

Artículo 15º. Horas extraordinarias.

1. Por acuerdo entre Empresa y trabajador se optará por la retribución o el descanso, tomando para la primera opción como valor de la hora extraordinaria que se realice el incremento de un 50% del precio de la hora ordinaria fijado en el Artículo 19 ó en el caso de la segunda opción, incrementando en el mismo porcentaje el tiempo de descanso retribuido.
2. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Artículo 16º. Plus de nocturnidad.

Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente. Se fija un precio por hora nocturna efectivamente trabajada para todas las categorías, con un incremento del 25 % calculado sobre el precio de hora ordinaria de cada Categoría, con arreglo a la fórmula de cálculo establecida en el Artículo 19. Si las horas trabajadas en jornada nocturna fueran de cuatro o más horas, se abonará el plus correspondiente a la jornada completa.

Artículo 17º. Plus de Fin de Semana y Festivos.

Teniendo en cuenta que los fines de semana y festivos del año no son en este ámbito sectorial habitualmente laborables normales, se acuerda abonar a los trabajadores afectos a este Convenio la cantidad de **63,88 €** por día trabajado en sábados, domingos o festivos intersemanales de la localidad donde se preste la actividad laboral **en 2015**. Dicha cantidad se abonará proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado en los días citados. Si las horas trabajadas en la jornada fueran de cuatro o más horas, se abonará el plus correspondiente a la jornada completa.

D) INCREMENTO SALARIAL Y DETERMINACIÓN DEL SALARIO-HORA

Artículo 18º. Incremento salarial

1. **Incremento**. Para los años 2013 y 2014 no se establece incremento salarial.

   En 2015: Se acuerda aplicar (1, 5 %) de incremento sobre las Tablas Salariales consolidadas de 2012. Este porcentaje viene a compensar la falta de incremento de los años 2013 y 2014.

Artículo 19º. Determinación del salario por hora ordinaria.

Se establece la siguiente fórmula para el cálculo del salario por hora ordinaria profesional de trabajo que será:

$$\frac{14 \times (SC + PAP)}{JA}$$

Detalle:

- 14: Doce mensualidades, más dos pagas extraordinarias.
- SC: Salario mensual según la categoría profesional.
- PAP: Pluses «ad personam».
- JA: Jornada de trabajo anual (la fijada para cada año).

CAPÍTULO V. ORGANIZACIÓN Y PRESTACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 20º. Jornada de trabajo.

1. **La jornada de trabajo será de 1.790 horas en cómputo durante la vigencia del presente convenio colectivo.**

2. Siempre que las necesidades productivas de la Empresa lo permitan se realizará jornada continuada desde el 1 de Julio hasta el 31 de Agosto.

3. En la semana de las Fiestas Patronales de cada localidad, la jornada de trabajo será continuada o por turnos, de forma que el trabajador disponga de la mitad del día libre, salvo que las necesidades productivas no lo permitan y sean debidamente motivadas por la Empresa al trabajador.

4. En cada Empresa se pactará con la Representación Legal de los Trabajadores, o con los trabajadores de no existir esta, el disfrute de días festivos, tiempo de descanso o reducción de jornada diaria que resulten por exceso de jornada anual.

5. Se establece un modelo de plantilla de calendario anual de trabajo personalizado para el cómputo anual de jornada realizada o computada que figura como Anexo II, y que anualmente será revisado por la Comisión Paritaria al efecto de mantenerlo actualizado con los festivos establecidos oficialmente.

Artículo 21º. Exceso de Jornada.

En caso de producirse exceso de jornada, este se compensará mediante el disfrute del correspondiente número de días de descanso o mediante reducción proporcional de la jornada diaria, optándose por uno de los dos sistemas por acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 22º. Flexibilidad horaria.

Para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, compatibilizándola con las necesidades de la empresa y por acuerdo de las partes se podrá pactar por escrito la flexibilidad –temporal o definitiva- en el horario de entrada y salida en media hora si la jornada es partida, y en una hora si es continua.

Artículo 23º. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales serán de 22 días laborables, sin contar sábados y domingos, para jornadas de lunes a viernes y de 30 días naturales para el resto. Se disfrutarán de común acuerdo entre Empresa y trabajador, preferentemente, en los meses de Junio a Septiembre, siempre que las necesidades productivas de la Empresa lo permitan.

2. En las contrataciones de carácter temporal, de duración igual o superior a 6 meses, a la firma del contrato o de sus prórrogas, se establecerá el período de disfrute de las vacaciones que correspondan dentro de la vigencia temporal del mismo.

Artículo 24º. Videoconferencia.

Cuando la naturaleza de la actividad así lo permita y el contenido de la reunión y los medios a los que las partes tengan acceso, lo hagan posible, se fomentará el uso preferente de la videoconferencia con el triple objetivo de minimizar costes de producción, mejorar la política medioambiental de la empresa, y facilitar un mayor grado de la conciliación de la vida familiar y laboral de las plantillas, evitando desplazamientos que puedan resultar prescindibles gracias a éste método.

Artículo 25º. Teletrabajo.

En desarrollo de lo prevenido en el Artículo 13 LET, y en orden a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral con las necesidades y posibilidades productivas de las empresas, las empresas podrán libremente pactar con sus plantillas la posibilidad de realizar toda o parte de su jornada laboral en situación de teletrabajo. Los criterios para la implantación del Teletrabajo deberán ceñirse a la NTP 412 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se adoptarán igualmente las especificaciones en materia de Salud Laboral dadas por la Directiva número 90/270/CEE y en el Real Decreto 488/1997 en cuanto al manejo de Pantallas de Visualización de Datos, o en su caso, por las normas que las reemplacen.

Las personas en teletrabajo deberán cumplir con todas las medidas necesarias para no perjudicar los datos y las aplicaciones informáticas que hayan estado manejando, comprometiéndose a guardar y conservar todos los datos en perfecto estado. Así mismo, no permitir acceso distinto al contratado, a las bases de datos, aplicaciones, sistemas y redes de comunicación internas o externas de la empresa. Se deberá guardar el máximo celo en relación con los datos manejados. Muy especialmente en aquellos sobre los que

se esté obligado a mantener la máxima reserva, discreción y confidencialidad sobre la información y documentos que se hayan manejado a lo largo de la relación laboral.

Artículo 26º. Jubilación.

1. Por acuerdo entre empresa y trabajador éste tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en los artículos 12.6 del E.T. y 166 de la LGSS, por jubilación parcial.

2. En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo del trabajador relevado, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de los trabajadores la concurrencia de dichas causas.

3. La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el artículo 12.6 del E.T.

Cualquier modificación legal o reglamentaria sobre la materia que pueda afectar al régimen establecido en el presente artículo, lo dejará sin efecto para nuevas jubilaciones en tanto y en cuanto sus efectos son analizados por la Comisión Negociadora y se procede a su adaptación.

En cuanto a la jornada a realizar por el trabajador jubilado, se pactará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En todo caso, se le adjudicarán funciones acordes con su categoría y experiencia profesional.

Respecto a la contratación del relevista, la dirección de la empresa determinará las condiciones de contratación, respetando lo establecido en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27º. Empleo.

Conforme a lo acordado por los Agentes Sociales en el Acuerdo Interconfederal vigente, con el objeto de reducir la contratación temporal injustificada se promoverá por las Empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio el uso preferente de la contratación indefinida, la conversión de los contratos temporales en contratos indefinidos, y la evitación de encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales.

En esta misma línea, se promoverá un uso adecuado de las modalidades de contratación temporal, de forma tal que las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con arreglo al objeto legal y real de los mismos.

CAPÍTULO VI. PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 28º. Permisos retribuidos.

Los trabajadores, previo aviso y con justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) En caso de matrimonio del trabajador: 15 días naturales, que podrán ser acumulables al período de vacaciones. Tendrán derecho igualmente a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan legalmente a partir de la firma del presente Convenio y con arreglo a lo previsto en el Artículo 58 de este mismo texto.
b) Por matrimonio de familiar con parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: un día, ampliable a dos si es fuera de la provincia.
c) Por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento familiar preadoptivo: dos días, que se ampliarán a cuatro días cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia.
d) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a disfrutar de permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que hayan de realizarse dentro de su jornada laboral.
e) Por fallecimiento del cónyuge o persona vinculada con análoga relación afectiva, o por parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días, ampliables a cuatro días cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.
f) Por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o persona vinculada con análoga relación afectiva, o con parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días que se ampliarán a cuatro días cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia. En todo caso tendrá la consideración de enfermedad grave aquella que exija la intervención quirúrgica, no teniendo tal consideración la cirugía ambulatoria. La concreción de las fechas de disfrute de este permiso será a elección del trabajador.
g) Por traslado de domicilio habitual: un día.
h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente o regulados en este convenio colectivo.

Artículo 29º. Excedencias forzosas para atender al cuidado de menores y familiares. Reincorporación.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En el supuesto de adopción internacional el derecho nace en el momento de la notificación de la embajada.

La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el Empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia el inicio de la misma dará fin al que en su caso deviniera disfrutando.

La duración de este tipo de excedencias podrá alcanzar un período no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción del hijo.

2. También tendrán derecho a un período de excedencia forzosa, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen ninguna actividad retribuida. Cuando un nuevo sujeto causante dé derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

3. Las excedencias previstas en este Artículo se han de solicitar motivadamente siempre por escrito, con quince días de antelación como mínimo, respecto a la fecha de inicio. La Empresa ha de contestar también por escrito en el plazo de los cinco días siguientes a la solicitud.

4. Las excedencias previstas en este Artículo no son retribuidas pero sí computarán a efectos de antigüedad. Al finalizar la excedencia, el trabajador habrá de reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía antes del inicio de su disfrute, comunicándolo el trabajador con 15 días de antelación.

Artículo 30º. Excedencia forzosa por ejercicio de funciones sindicales.

Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales, de ámbito local o superior, pueden solicitar a la Empresa su pase a la situación de excedencia, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a la Empresa, en el plazo de 30 días naturales a partir del cese de su cargo, con preaviso de 15 días de antelación, como mínimo, respecto a la fecha de reincorporación efectiva. La excedencia prevista en este Artículo no será retribuida pero sí computará a efectos de antigüedad.

Artículo 31º. Pausas y reducciones de jornada.

1. Las madres, o los padres en el caso de que ambos trabajen, podrán optar por sustituir la hora de lactancia reconocida en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por una licencia retribuida de 11 días laborables, a disfrutar dentro del primer año de la vida del menor. Esta licencia se concede única y exclusivamente para facilitar el cuidado y atención del menor, no entendiéndose la misma como periodo vacacional. La elección de los días será, a propuesta del trabajador, y de mutuo acuerdo con la empresa, en atención a no perjudicar el trabajo en días de máxima actividad.

2. En los supuestos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, hayan de continuar hospitalizados después del alumbramiento, el padre y la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Así mismo 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 trabajan en la misma empresa no podrán ejercitar este derecho de manera simultánea.

3. Cualquier trabajador que tenga a su cuidado a un menor de ocho años, o un disminuido psíquico, físico o sensorial siempre que este no ejerza una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada laboral como mínimo de un octavo y como máximo de la mitad, con una disminución proporcional en sus retribuciones. Si los dos progenitores trabajan en la misma empresa no podrán ejercitar este derecho de manera simultánea.

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

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

5. En jornada continuada, en los términos previstos en el Artículo 34.4 LET, los 15 minutos de pausa tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 32º. Permisos sin sueldo.

1. Promoción Económica y Profesional. El personal afectado por este convenio tendrá derecho a los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo si este es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para obtener un título académico o profesional.

2. Conciliación en la atención a la dependencia de la salud por familiares directos. Los trabajadores podrán disponer sin sueldo ni retribución alguna, de un permiso especial de un máximo de 15 días, dentro del año, siempre que las necesidades productivas de la Empresa lo permitan en los siguientes casos: por enfermedad de especial gravedad que afecte al cónyuge, pareja de hecho, padres o hijos, cuando sea debidamente justificada, y en todas aquellas otras causas justificadas que sean así apreciadas en cada caso por la Empresa.

3. Salud: Tratamiento de dependencias. Los trabajadores podrán solicitar un permiso sin sueldo ni retribución alguna por un período mínimo de 3 meses y hasta un máximo de 18 meses con reserva del puesto de trabajo con objeto de poder someterse a terapia para el tratamiento y la curación de su dependencia al alcohol, ludopatía, sustancias psicotrópicas, o a las derivadas de un incorrecto y abusivo uso de las tecnologías de la información: Internet, redes sociales y telefonía móvil. A tal efecto será necesario que la persona afectada aporte justificante médico tanto del diagnóstico como del compromiso de realización de la terapia con los plazos inicialmente previstos en ella por la entidad que los realice.

4. Preadopción. Quienes precisen de la realización de cursos de preparación a la adopción de hijos, o en su caso, precisen de realizar estancias por periodos ciertos de tiempo fuera del país, siempre que las necesidades operativas de la empresa lo permitan, podrán pactar ausentarse por el tiempo mínimo indispensable para atender a estas necesidades o requerimientos del procedimiento del país de adopción.

5. Por asuntos propios: el trabajador, avisando con la debida antelación y de común acuerdo con la Empresa, tendrá derecho a 1 día laborable recuperable en la jornada que previamente se pacte. Por acuerdo entre las partes este día podrá ser deducido y compensado con el posible exceso anual de jornada.

CAPÍTULO VII. CLASIFICACIÓN DE PERSONAL

SECCIÓN I. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA.

Artículo 33º. Clasificación según la permanencia.

En función de su duración los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

Artículo 34º. Contratos Indefinidos.

1. A los efectos previstos en la legislación vigente, ambas partes acuerdan que los contratos de duración determinada suscritos pueden ser transformados en indefinidos en los términos establecidos legalmente.

Será fijo en plantilla:

a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el período de prueba.
b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.
c) El personal que, contratado para obra o servicio determinado, siguiera prestando servicios en la Empresa terminados aquéllos, o desarrollase servicios para los que no ha sido contratado.
d) El personal interino, que una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la Empresa.
e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado o temporal.

2. Todos los trabajadores que hayan finalizado un contrato temporal, cuya duración haya superado los 18 meses, entrarán a formar parte de una bolsa de trabajo de la propia Empresa durante los 3 meses posteriores a la finalización de su último contrato, con el fin de cubrir las vacantes de carácter indefinido que puedan producirse dentro de su categoría profesional.

Artículo 35º. Contrato de Obra o Servicio Determinados.

Será personal contratado para obra o servicio determinado aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la Empresa.

En todo caso, en el Objeto del servicio que figure en los contratos de trabajo que se efectúen bajo esta modalidad deberá constar de forma clara, precisa e indubitada la actividad para la que se contrata.

Se concretará una determinada fecha de finalización siempre que tal opción sea posible, siendo ésta prorrogable si el objeto mismo del Contrato esta vinculado a un factor o circunstancia de la actividad productiva que permitan su prórroga hasta que dicha circunstancia desaparezca o se cumpla, o en su caso, se alcance el límite de duración legal establecido para esta modalidad, no pudiendo tener una duración superior a 4 años.

Si llegada la fecha de vencimiento fijada la obra o servicio contratados continuasen, dicha relación laboral se entenderá prorrogada por tiempo indefinido hasta alcanzar el tiempo máximo de temporalidad previsto para esta modalidad. Superado dicho límite de temporalidad se estará a lo dispuesto en el Artículo anterior si la relación laboral continuase.

Artículo 36º. Contratos Eventuales.

Será personal eventual aquél que haya sido contratado por las Empresas con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa, siempre que no tengan una duración superior a doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a seis meses, podrá ser prorrogado por una sola vez, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Artículo 37º. Contratos de Interinidad.

Será personal interino, aquél que se contrate para sustituir a otro en la Empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por Incapacidad Temporal, Vacaciones, supuestos de Excedencias, Licencias, Permisos o cumplimiento de sanciones de suspensión.

En esta modalidad contractual se hará constar en el contrato de trabajo el nombre de la persona sustituida, la causa de la sustitución, y la fecha previsible de reincorporación al puesto cubierto por el sustituto-interino en todos los casos, excepto cuando la sustitución sea por baja médica.

Las Incapacidades Temporales que deriven en Incapacidad Permanente, y por lo tanto, que no permitan la reincorporación a su puesto del trabajador sustituido, el trabajador interino que lo hubiese sustituido tendrá preferencia para la realización del contrato de trabajo de duración indefinida que pudiese cubrir el puesto que formaba parte la plantilla normal de la Empresa.

Artículo 38º. Contratos de Relevo.

Cuando un trabajador acceda a la jubilación parcial prevista en el Artículo 12 LET, simultáneamente con el correspondiente contrato a tiempo parcial, la Empresa vendrá obligada a concertar con un trabajador desempleado el llamado contrato de relevo, en los términos que establece la norma de aplicación.

Artículo 39º. Contratos de Formación.

Esta modalidad prevista en el Artículo 11, punto 2 LET, sólo podrá realizarse para la Formación de trabajadores con las categorías de Auxiliares, Controlador, Operador de Ordenador, Operadores de Tabuladoras, Calcador, Verificadores y Clasificadores, Entrevistadores-encuestadores, Ordenanza y Ayudantes y Operadores Reproductores de Planos y Operadores de fotocopiadoras y maquinaria similar.

No se les podrá efectuar una contratación de esta modalidad a quienes en el momento de su celebración puedan acreditar una formación o experiencia profesional suficientes en relación directa con las tareas del puesto a desempeñar o con la Categoría Profesional de la que se trate, de las definidas en el presente Convenio.

La retribución del trabajador será, como mínimo, el 80% del Salario de Convenio según la Categoría Profesional para la que se le forma el primer año de contrato y del 90% el segundo año del contrato, siendo prorrateable en los casos que la jornada no sea completa. Una vez llegada la finalización del contrato, concluido el segundo año, el trabajador tendrá un derecho de preferencia durante 4 meses para cubrir su puesto de trabajo con un contrato de duración indefinida.

Artículo 40º. Contratos en Prácticas.

Los contratos que se suscriban bajo la modalidad de Prácticas, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 11, letra c LET, estarán sujetos como mínimo, a las siguientes percepciones salariales:

La retribución del trabajador será, el primer año de contrato como mínimo, el 80% del Salario de Convenio según la CATEGORÍA profesional para la que el trabajador está efectivamente capacitado y del 90% el segundo año del contrato, para los contratos a jornada completa, siendo prorrateable en los casos que la jornada no sea completa. Una vez llegada la finalización del contrato, concluido el segundo año, el trabajador tendrá un derecho de preferencia durante 4 meses para cubrir su puesto de trabajo con un contrato de duración indefinida.

Artículo 41º. Período de Prueba.

En los contratos Indefinidos, el período de prueba quedará regulado por lo dispuesto en el Artículo 14 punto 1 LET. En el resto de contrataciones el período de prueba no excederá en ningún caso del 33% de la duración del Contrato, siempre que no exceda del máximo establecido para los contratos indefinidos.

Artículo 42º. Finalización de contratos.

Aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio, cuyos contratos de duración superior a un año se extingan por haber transcurrido el tiempo por el que fueron con-

tratados, percibirán en concepto de indemnización 12 días de su salario base por año completo de servicio, o su parte proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo.

Quedan exceptuados de esta indemnización los Contratos de Formación y de Prácticas, estando sujetos a la misma aquellos a los que legalmente les corresponda.

Artículo 43º. Empresas de Trabajo Temporal.

Los servicios suscritos o puestos cubiertos por personal dependiente de Empresas de Trabajo Temporal en ningún caso superarán los siguientes máximos:

- Hasta 5 trabajadores con contrato de duración indefinida: 2 trabajadores de ETT's.
- Entre 6 y 25 trabajadores con contrato de duración indefinida: 4 trabajadores de ETT's.
- Más de 25 trabajadores: un 20% de la plantilla con contratos de duración indefinida.

Artículo 44º. Subrogaciones.

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la subrogación del personal entre quienes se subroguen mediante cualquiera de las modalidades de contratación, de gestión de servicios públicos o privados, contratos de arrendamiento o servicios de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo.

En cualquier caso no se producirá la desvinculación de los trabajadores con la empresa anterior hasta tanto no sea efectiva la adscripción a la nueva adjudicataria.

El término "contrata" engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

No obstante lo indicado en el presente artículo, como norma general, serán válidos y de aplicación los pactos o acuerdos, individuales o colectivos de Centro de Trabajo debidamente justificados, suscritos entre las empresa afectadas y los trabajadores, sus respectivos representantes legales o con los Sindicatos con representación para negociar según lo dispuesto en la LET, siempre que se hayan acordado con una antelación de cuatro meses a la fecha cierta de la subrogación del concesionario.

Lo establecido en el presente Artículo será también de obligado cumplimiento a los trabajadores autónomos que tomen a su cargo un servicio de los establecidos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, incluso cuando con anterioridad a la subrogación no viniesen utilizando el servicio de otras personas.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores, y por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

En caso de duda, se atenderá a lo decidido por parte de la Comisión Paritaria, que se regirá por los usos y costumbres de la Provincia en casos prácticos similares, y a lo establecido por subrogaciones en los Convenios Provinciales de Limpiezas de edificios y locales y de Construcción.

SECCIÓN II. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN.

Artículo 45º. Niveles profesionales.

Las clasificaciones de personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y niveles enumerados, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren. En este aspecto será informada la Representación Legal de los Trabajadores.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada nivel profesional o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de la dignidad personal.

Artículo 46º. Clasificación General.

El personal que preste sus servicios en las Empresas comprendidas en este Convenio Colectivo se clasificará, por razón de sus funciones, en los Grupos Profesionales y Niveles Profesionales que a continuación se indican:

GRUPO I. TITULADOS.

a) Titulados de Grado Superior.
b) Titulados de Grado Medio.

GRUPO II. ADMINISTRATIVOS.

a) Jefes Superiores. (Jefes de Primera, Jefes de Segunda, Cajeros sin firma, Intérpretes de un solo idioma, Contables, Taquimecanógrafos, Telefonista-Recepcionista con dos o más idiomas e Inspectores de Zona)
b) Oficiales de Primera.
c) Oficiales de Segunda (Telefonista-Recepcionista, Operadores de Agencias de Información, Traductores e intérpretes no titulados, Jefes de Visitadores).
d) Auxiliares (Telefonistas, Visitadores).

GRUPO III. TÉCNICOS DE OFICINAS.

a) Jefes de Equipo de Informática.
b) Analistas.
c) Delineante.
d) Coordinador de tratamiento de cuestionarios.
e) Coordinador de Estudios.
f) Jefe de Equipo de Encuestas.
g) Jefe de Explotación.
h) Operador de Ordenador.

GRUPO IV. ESPECIALISTAS DE OFICINA.

a) Jefe de Máquinas básicas.
b) Operadores de máquinas.
c) Dibujante.
d) Verificadores y Clasificadores.
e) Entrevistadores - Encuestadores.
f) Encargado Departamento.

GRUPO V. OFICIOS VARIOS.

a) Encargado.
b) Oficial de Primera y Conductores.
c) Oficial de Segunda.
d) Operadores de fotocopiadoras y maquinaria similar.
e) Peones y Mozos.
f) Personal de Limpieza

Artículo 47º. Definición de las Funciones.

Las definiciones, según las funciones dentro de la Empresa, serán las siguientes:

Sección 1ª. Titulados

a) y b) Personal Titulado.- Es el que se halla en posesión de un título o diploma oficial de Grado Superior o Medio, que está unido a la Empresa por un vínculo d relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios a la Empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo a tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión que en ningún caso habrá de ser inferior al Anexo Salarial establecido al final de este texto convencional.

Sección 2ª. Personal Administrativo.

a) **Jefes Superiores**. Son aquellos, provistos o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la Dirección o Gerencia llevan la responsabilidad directa de dos o más departamentos o de una sucursal, delegación o agencia.
Se asimilará a esta categoría al profesional con dos o más Jefes a sus órdenes, que en algunas oficinas se denomina Oficial Mayor.
Se asimilan a esta categoría las de:

Jefes de Primera. Es el empleado capacitado provisto o no de poderes que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe Superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Están incluidas también aquellas personas que organizar o elaborar la contabilidad de la Empresa.

Jefes de Segunda. Es el empleado, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas del Jefe de Primera, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre Oficiales, Auxiliares, y demás personal que de él dependa.

En las Agencias de información comercial o de marketing, la persona que ostente el cargo de Jefe de Informes se incluirá en esta categoría. Su misión será el control del personal a sus órdenes y responsabilizarse de la buena marcha de su sección, así como de resolver todas las dudas que se les presenten a los que elaboren los estudios e informes de mercado.

Quedan adscritos a esta categoría los Traductores e Intérpretes titulados con más de un idioma.

Se asimilarán a esta misma Categoría los Cajeros con firma que, con o sin empleados a sus órdenes, realizan bajo su responsabilidad, los cobros y pagos generales de la Empresa. Se distinguirán aquellos que tienen firma reconocida en Entidades bancarias o de crédito con los que opera la Empresa y los que no tienen firma reconocida.

b) **Oficiales de Primera**. Es aquél empleado que actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiera, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la debida capacidad burocrática trabajos que requieren iniciativa.

Se adscriben a esta Categoría: Intérpretes titulados de un idioma, Cajeros sin firma, Operadores de grabación de datos, Taquimecanógrafos en idioma nacional tomen al dictado 150 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a la máquina, así como las personas que sean Telefonistas-Recepcionistas capacitadas para expresarse en dos o más idiomas.

También se incluyen en esta Categoría los Inspectores de Zona de las Empresas, cuya misión es el control, vigilancia e inspección de cobros e informes para la concesión de créditos o ventas.

c) **Oficiales de Segunda**. Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe y Oficial de Primera, si los hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se adscriben a esta categoría las personas Telefonistas-Recepcionistas; los Operadores de Agencias de Información, los cuales deben estar capacitados para investigar informes de Empresas; los Traductores e Intérpretes no titulados, y los Jefes de Visitadores de las Empresas de financiación y venta a plazos, cuya misión es la distribución y control del trabajo de los Visitadores a su cargo.

d) **Auxiliares**. Es el empleado mayor de edad que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Quedan adscritas a esta categoría las personas que sean Telefonistas y los Visitadores cuya misión es la distribución de propaganda y la captación de clientes.

Sección 3ª. Técnicos de Oficinas.

a) **Jefe de Equipo de Informática**. Es el técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un sistema informático, así como responsabilidad de equipos de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

b) **Analista**. Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

- Cadena de operaciones a seguir.
- Documentos a obtener.
- Ficheros a tratar: su definición.
- Puesta a punto de las aplicaciones.
- Creación de juegos de ensayo.
- Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.
- Colaboración al programa de las pruebas de "lógica" de cada programa.
- Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

c) **Delineante**. Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento o interpretación de planos y trabajos análogos.

d) **Coordinador de tratamiento de Cuestionarios**. Es el profesional que precisa conocer el sistema de obtención de datos, los programas con los que se vayan a explotar los trabajos a codificar y los objetivos que se pretendan con el plan de codificación.

e) **Coordinador de Estudios**. Está a cargo de un grupo de entrevistadores que desarrollan su actividad en una zona. Instruye a los entrevistadores de acuerdo con las necesidades de cada uno de los estudios. Da normas para la correcta realización de los cuestionarios. Señala el sistema de revisión y control de los cuestionarios. Tiene a su cargo la responsabilidad de su departamento, estando directamente a las órdenes de un Jefe de primera, y si no existiese dicha categoría en la Empresa, será responsable del trabajo encomendado y relativo a la cumplimentación de los cuestionarios, dependiendo, en este supuesto, del Jefe de Estudios.

f) **Jefes de Equipo de encuestas**. Son los Delegados de las Empresas en la provincia, cumpliendo las mismas funciones, en su ámbito que los Coordinadores de Estudios.

g) **Jefe de Explotación**. Tiene por misión planificar, organizar y controlar la explotación de todo el equipo de tratamiento de la información a su cargo, realizar las funciones que corresponden a un Operador de Consola y la dirección de los equipos de control.

h) **Operador de ordenador**. Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

Sección 4ª. Especialistas de Oficina.

a) **Jefe de Máquinas básicas**. Tiene a su cargo la planificación de la realización de los trabajos por los operadores de máquinas básicas (verificadoras, intercaladoras, clasificadoras, reproductoras e intérpretes), controlando su perfección y obteniendo el máximo rendimiento del equipo básico a sus órdenes, así como la creación de los paneles o elementos precisos para la programación de las citadas máquinas básicas.

b) **Operadores de máquinas.** Son los que tienen perfecto conocimiento de las técnicas destinadas a la clasificación, interpretación y reproducción del tratamiento automatizado de datos.

c) **Dibujante**. Es el empleado que confecciona toda clase de rótulos, carteles y dibujos de carácter sencillo, desarrollando trabajos de esta índole bajo la dirección de un Delineante-Proyectista.

d) **Verificadores y Clasificadores**. Realizan el perfecto manejo de máquinas verificadoras y clasificadoras, conociendo suficientemente la técnica de programación de dichas máquinas.

e) **Entrevistadores-Encuestadores**. Es el empleado mayor de edad que realiza entrevistas mediante un cuestionario estandarizado y que consigue en el espacio de una jornada un mínimo de entrevistas, ajustándose en todo a las normas señaladas por las Empresas.

f) **Encargado Departamento**. Asume la responsabilidad del buen funcionamiento del departamento de máquinas de reproducción (multicopistas, serocopiadoras, fotocopiadoras, reproductoras de planos, plotters, encuadernadoras, etc.). Es responsable de la puesta en marcha de los trabajos correspondientes. Revisa las planchas en contacto con los encargados de los proyectos o estudios. Lleva el control de las tiradas. Responde de la buena presentación de los trabajos, impresión y limpieza de los mismos.

Sección 5ª. Oficios Varios.

a) **Encargado**. Es la persona especialista en su cometido que bajo las órdenes directas del Perito o superiores, si los hubiere, dirige los trabajos de una sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenar la realización de los trabajos a efectuar.

b) **Oficial de Primera y Conductores,** c) **Oficiales de Segunda**, d) **Ayudantes**, e) **Peones y Mozos**. Incluye al personal, como mecánicos, carpinteros, electricistas, etc., que realizan los trabajos propios de un oficio cualquiera de las categorías señaladas.
Los conductores de automóvil serán considerados oficiales de primera si ejecutan toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller. En los demás casos serán, como mínimo, oficiales de segunda.
Quedan asimilados a la categoría de **Ayudantes** los siguientes profesionales:
Operador de fotocopiadora. Está encargado de la obtención de copias de un original de acuerdo con las especificaciones requeridas, teniendo además la función de la limpieza total de la máquina y la puesta a punto para su buen funcionamiento.

e) **Personal de limpieza**. Se ocupan de la limpieza de los locales y dependencias de la Empresa.

Artículo 48º. Promoción Profesional.

Los Auxiliares Administrativos pasarán a la categoría de Oficial de 2. ª Administrativo en el momento de alcanzar cinco años de antigüedad en esta categoría dentro de la Empresa, si existiese vacante, o a los siete años de no existir vacante.

El Oficial de 2ª Administrativo pasará a la categoría de Oficial de 1ª Administrativo en el momento de alcanzar cinco años de antigüedad en esta categoría dentro de la Empresa, si existiese vacante, o a los siete años de no existir vacante.

CAPÍTULO VIII. PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 49º. Enfermedad y muerte.

1. En caso de Incapacidad Temporal del trabajador por Enfermedad Profesional (EP) o Accidente de Trabajo (AT), se completará hasta alcanzar el 100% del salario real correspondiente al trabajador afectado, mientras dure dicha circunstancia. En caso de Incapacidad Temporal del trabajador por Enfermedad Común (EC) o Accidente No Laboral (ANL), se completará hasta alcanzar el 100% del salario real correspondiente al trabajador afectado. En los casos de EC y ANL la mejora se devengará desde el primer día de la baja hasta un tiempo máximo de nueve mensualidades. Esta mejora no será de aplicación a las bajas médicas por intervenciones estéticas o similares de carácter voluntario.

2. Para cubrir las contingencias de Incapacidad Permanente Parcial, Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta, Gran Invalidez o Fallecimiento derivadas de Accidente de Trabajo (AT) o Enfermedad Profesional (EP), las Empresas concertarán, por un importe de 20.584 € en el primero de los casos y 27.486 € en los restantes, las correspondientes pólizas de seguro que cubran tales riesgos.

3. Con el fin de que las Empresas puedan concertar una póliza colectiva, el punto 2 de este Artículo entrará en vigor al mes siguiente de la publicación del presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia.

CAPÍTULO IX. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 50º. Formación profesional.

1. Las partes firmantes asumen íntegramente el contenido del Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua que durante la vigencia del presente Convenio pudiera estar vigente en cada momento, suscrito entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales de ámbito estatal.

La parte Empresarial acepta el compromiso social de realizar la formación del personal en la Empresa. Las correspondientes medidas se acentuarán respecto de aquellos trabajadores que por causas económicas no hayan podido obtener una formación adecuada.

2. La parte Empresarial adquiere las siguientes responsabilidades:
   a) Informar a la parte social de lo realizado al respecto.
   b) Entregar un estudio de los planes a largo plazo.

Las Empresas favorecerán en la medida de lo posible la asistencia a cursos de formación de su personal, con el fin de mejorar el nivel profesional de sus trabajadores.

3. Cuando se efectúe la actividad formativa a petición de la Empresa fuera de la jornada laboral se abonarán al trabajador las horas empleadas en ella a precio de hora ordinaria de su categoría, o por tiempo de descanso equivalente. Cuando, en este caso, deba el trabajador desplazarse por sus propios medios, dicho desplazamiento será abonado en la forma prevista.

CAPÍTULO X. DERECHOS SINDICALES

Artículo 51º. Derechos sindicales.

1. En materia de derechos sindicales, las partes se atendrán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones posteriores con fuerza de obligar.

No obstante lo anteriormente expuesto, se podrán acumular las horas sindicales en una o más personas. La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. El cómputo de horas será por años naturales y, en mandatos que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha de inicio del mandato hasta el 31 de Diciembre del primer año, y en el último año de mandato, desde el 1 de Enero hasta la finalización del mismo. Las horas sindicales no empleadas podrán ser acumuladas y empleadas en años sucesivos dentro del período que dure el mandato.

2. Las competencias y garantías de la representación legal de los trabajadores serán las establecidas en los Artículos 64 y 68 LET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

3. A efectos de la antigüedad mínima exigible para ser candidato en las elecciones sindicales según se prevé en el Artículo 69 LET, se computará dicho periodo exigible dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho período hayan tenido lugar distintas relaciones laborales del trabajador en la Empresa.

4. Dadas las especiales características del sector se establece la posibilidad de promover elecciones sindicales para la elección de un Delegado de Personal en Empresas que

tengan menos de seis trabajadores en plantilla. Los Delegados de Personal que resultasen elegidos por el sistema previsto en este punto, para el ejercicio de sus funciones dispondrán únicamente de las garantías previstas en el Artículo 68, apartados c) y d) LET.

Artículo 52º. Uso sindical del correo electrónico.

Los sindicatos firmantes y sus secciones sindicales podrán remitir noticias de interés sindical a sus afiliados y secciones sindicales, mediante correos electrónicos, siempre que estos envíos sean no masivos y no provoquen bloqueos en los servidores de las Empresas.

CAPÍTULO XI. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 53º. Salud Laboral.

La Empresa y los trabajadores afectados por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidos en la normativa vigente sobre Seguridad y Salud Laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

1.- Vigilancia de la Salud.

Con carácter previo a la suscripción de cualquier modalidad contractual y a la incorporación al servicio tras bajas laborales prolongadas, deberá efectuarse el reconocimiento médico que acredite la compatibilidad de la salud del trabajador con las funciones a realizar.

Anualmente las empresas ofrecerán a su personal una revisión médica de carácter voluntario, diferenciada por sexo y con especial atención a la prevención de los riesgos ópticos, músculo-esqueléticos y posturales, así como aquellos otros riesgos específicos del puesto de trabajo concreto que desempeña el trabajador.

2.- Adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud.

Los trabajadores tienen derecho a la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud, que podrá conllevar el cambio de puesto de trabajo.

La adaptación del puesto de trabajo se realizará con posterioridad al dictamen médico que determine las funciones que resultan incompatibles con el estado de salud del trabajador. Dicho dictamen médico señalará si la adaptación es permanente o sometida a revisión temporal.

La adaptación del puesto de trabajo no supondrá disminución salarial ni reducción de jornada.

El periodo de gestación y lactancia materna conllevará la necesaria adaptación del puesto de trabajo con eliminación de aquellos elementos o tareas que sean incompatibles con la gestación o la lactancia materna. En caso de que la adaptación no fuera posible, o a pesar de que tras la adaptación, las condiciones del puesto pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así lo certifique el médico que corresponda, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

3.- Paralización de la actividad.

Los trabajadores podrán paralizar su actividad en el caso de que exista un riesgo grave e inminente para la salud o la integridad física de los trabajadores y hubieran informado del mismo a su superior jerárquico, y a pesar de ello no se hubiesen adoptado las necesarias medidas correctivas. En tales circunstancias no podrá pedirse a los trabajadores que reanuden la actividad mientras persista el riesgo denunciado, sin que sufran por ello disminución de sus retribuciones.

Artículo 54º. Comisión Sectorial de Seguridad y Salud.

Durante la vigencia del presente Convenio se constituirá entre los firmantes del mismo una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud, con carácter paritario, integrada por dos miembros de la representación Empresarial y dos por los sindicatos firmantes, uno por cada. A las reuniones de dicha Comisión podrán asistir, con voz y sin voto hasta un máximo de dos asesores por representación.

La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno. La Comisión tendrá como misión esencial la de velar por el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria en materia de Seguridad y Salud Laboral en el sector, así como la promoción de campañas de información y formación, entre las Empresas y trabajadores.
Esta comisión tiene el mismo domicilio que la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación que se regula en el Artículo 6 de este mismo convenio.

Artículo 55º. Ergonomía y Salud.

Dadas las especiales características del trabajo administrativo preferente en el sector de Oficinas y Despachos, las Empresas y trabajadores cooperarán en las tareas de información, formación y participación en la correcta aplicación de las normas específicas reguladoras del trabajo con equipos informáticos.

Las empresas dispondrán los medios materiales necesarios para que las tareas sean desarrolladas en unas adecuadas condiciones de ergonomía y ambientales en cuanto a temperatura, luminosidad y ventilación adecuadas. Por su parte los trabajadores utili-

zarán los medios puestos por las empresas adecuadamente con el objeto de proteger su salud y hacer del entorno de trabajo un lugar salubre.

Queda expresamente prohibido fumar en los locales y lugares de trabajo.

CAPÍTULO XII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 56º. Principios de ordenación.

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

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

Toda falta cometida por los trabajadores se calificará como leve, grave o muy grave. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita motivada de la Empresa al trabajador. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será notificada a la Representación Legal de los Trabajadores, si la hubiera.

Artículo 57º. Graduación de las faltas.

1. Se considerarán faltas LEVES:

   a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones por mes por un tiempo total inferior a veinte minutos y superior a diez.
   b) La inasistencia injustificada al trabajo de uno o dos días durante el período de un mes.
   c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
   d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, siempre que ello no haya supuesto la desatención a clientes en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
   e) La desatención y falta de corrección en el trato con los clientes y público en general cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
   f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves en el mismo.

g) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que ello no se derivase de una inadecuada o imprecisa ordenación de los mismos por la dirección de la Empresa.

2. Se considerarán faltas GRAVES:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta setenta minutos.
b) La inasistencia injustificada al trabajo de tres o cuatro días durante el período de un mes.
c) El retraso injustificado en la comunicación a la Empresa, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la tributación a la Seguridad Social o a la Hacienda Pública.
d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del apartado 3, de este mismo Artículo.
e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.
f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de Seguridad y Salud Laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la Empresa, causaren averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
g) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles o vehículos a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Empresa.
h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y en general, bienes de la Empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos al trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
i) El quebrantamiento o violación de los secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la Empresa.
j) La falta de aseo y limpieza personal que pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la Empresa.
k) La deliberada ejecución de forma deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la Empresa.
l) La disminución discontinua en el tiempo del rendimiento normalizado y evaluable en el trabajo.
m) Las ofensas proferidas de palabra o de obra cometidas contra los clientes o compañeros de trabajo.

n) La comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
o) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada que haya supuesto desatención a clientes o cause un perjuicio grave a la Empresa.

3. Se considerarán faltas MUY GRAVES:

a) La impuntualidad no justificada a la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año debidamente advertidas.
b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa.
d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Empresa.
f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
g) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento en el trabajo normal o pactado, dentro de parámetros que sean cuantificables o evaluables racionalmente en su conjunto.
h) El acoso sexual, entendiendo como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la persona en el trabajo, sea hombre o mujer, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o que la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea empleada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.
i) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
j) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos

o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

k) El acoso moral o psicológico (*mobbing*) entendiendo como tal el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores y/o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de una violencia psicológica extrema de forma sistemática y durante tiempo prolongado, sea cual sea la forma de expresión de las situaciones de acoso.
l) El abuso de autoridad. En esta infracción se estará a lo dispuesto en el procedimiento previsto en el Artículo 51 de este Convenio.
m) El abandono del puesto de trabajo que ocasione un perjuicio muy grave al funcionamiento o actividad económica de la Empresa.

Artículo 58º. Sanciones.

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

a) Por faltas LEVES: Amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
b) Por faltas GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
c) Por faltas MUY GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes, traslado forzoso a otro centro de trabajo distinto de la localidad durante un período máximo de hasta un año, o despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

2. La notificación de sanciones se realizará siempre por escrito, y para las faltas GRAVES o MUY GRAVES dicha notificación se hará en presencia de al menos un miembro de la Representación Legal de los Trabajadores, de existir esta. Se podrá requerir al trabajador afectado su firma en acuse de recibí sin que implique tácitamente la conformidad con la misma, salvo anotación expresa y manuscrita del trabajador sancionado aceptándola de conformidad.

Artículo 59º. Abuso de Autoridad.

Se entenderá por abuso de autoridad la actitud y comportamiento de aquél superior jerárquico que importe beneficio personal propio de lo ordenado a sus subordinados en horario de trabajo. Igual atribución tendrá aquel comportamiento orientado a someter la voluntad personal del trabajador, con fines laborales o no, bajo la amenaza de consecuencias laborales no deseadas por el mismo si este no accede, haciendo de este

modo un uso indebido, de forma directa o indirecta, de sus atribuciones o responsabilidades jerárquicas. El desprecio público o privado manifiestos hacia la integridad física o personal del subordinado tendrán idéntica consideración, así como aquellos otros supuestos contemplados en la normativa legal vigente y apreciados por la jurisprudencia.

Todo trabajador podrá dar cuenta de esta situación por escrito a través de la Representación Legal de los Trabajadores. En caso de no existir Representación Legal de los Trabajadores electa, el trabajador afectado podrá efectuar dicha denuncia personalmente o a través de la organización sindical de su elección. El escrito motivado será dirigido a la Dirección de la Empresa informando de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes.

Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de 5 días, debiendo dar contestación al citado escrito, a la parte actuante, en el plazo de 10 días desde de la apertura del expediente. En caso contrario, la Representación Legal de los Trabajadores, el sindicato actuando a instancia de parte, o el trabajador afectado podrán proceder a formular la oportuna denuncia ante la Autoridad Laboral competente.

CAPÍTULO XIII. MEDIDAS SOCIOLABORALES

Artículo 60º. De la igualdad.

Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo. Por este motivo, en las empresas con plantilla igual o superior a 5 personas, se procurará que ningún género, masculino o femenino, supere una presencia mayor del 60% del conjunto de la plantilla en la empresa.

Ningún trabajador del sector podrá ser discriminado por razón de su sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical, o por cualquier otra condición personal que pueda atentar contra la libertad individual de la persona.

Artículo 61º. Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio entienden que es necesario establecer medidas de intervención para garantizar que el derecho fundamental igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo. Por ello acuerdan los siguientes objetivos generales:

1.- Planes de Igualdad.

Las empresas con más de 50 trabajadores estarán obligadas a negociar, elaborar y aplicar planes de igualdad. En estos planes se articularán un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnostico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar discriminación por razón de sexo. Estos planes de igualdad contendrán entre otras, siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso por razón de sexo. En los planes también se establecerán los objetivos concretos a como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos.

2.- Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación.

Se creará una Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación. Esta comisión se constituirá obligatoriamente al mes de la firma del convenio. Esta comisión tiene el mismo domicilio que la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación que se regula en el artículo 6 de este mismo convenio.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación estará integrada por 4 componentes de las organizaciones empresariales y 4 de los sindicatos firmantes.

En cuanto a la composición de dicha comisión, necesariamente 2 miembros de cada representación serán de sexo femenino, independientemente o no de que ocupen cargo o responsabilidad sindical.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión estará a lo dispuesto en su reglamento de funcionamiento interno. Así mismo, la representación sindical de la Comisión dispondrá del crédito horario necesario y retribuido por las empresas para el desempeño de sus funciones. Este crédito horario comprenderá el día efectivo de la reunión o el tiempo necesario para acudir a ella.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

a) Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo del trabajo.
b) Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga la misma retribución.
c) Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
d) Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

e) Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
f) Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y sobre la base de él realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.
g) Elaborar una guía de buena conducta en el sentido recogido en esta disposición para el sector.
h) La comisión velará por el cumplimiento de la nueva Ley de igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.
i) Elaborar un Plan de Igualdad sectorial.
j) Esta comisión velará también para que no se produzcan discriminaciones por razón de la nacionalidad, edad, religión o cultura.

Artículo 62º. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

No se asignarán trabajos, a la mujer trabajadora, que supongan pernoctar fuera de casa en los últimos meses de gestación ni en los dos años siguientes al nacimiento del hijo.

Lo anterior se hará extensivo, en lo que proceda, a los hijos adoptados.

Traslados de puesto de trabajo: Se tendrá en cuenta como uno de los criterios a seguir las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación en la vida personal, familiar y laboral. No se adaptarán medidas de traslado a otro municipio durante la situación de embarazo y lactancia, tanto de la mujer trabajadora como de la pareja.

Se potenciará el uso de la videoconferencia como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo. Se potenciará que las convocatorias de las reuniones o videoconferencias sean en horarios que permitan una mejor conciliación de la vida personal, laboral y familiar, en función de las posibilidades de cada empresa.

Artículo 63º. Suspensión del contrato por maternidad y paternidad.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 48 y 48.bis de la LET. Mencionar, especialmente, que el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos.

El padre tendrá derecho a un permiso sin retribución para acompañar a la embarazada a la realización de los exámenes prenatales por el tiempo indispensable

Artículo 64º. Extensión de los derechos reconocidos por razón de matrimonio a las uniones estables de pareja.

Todos los derechos reconocidos en este Convenio por razón de matrimonio serán extensivos a las parejas de hecho que tengan reconocida dicha condición según la legislación aplicable en la Comunidad Autónoma de Aragón. Dada en cada momento la existencia o no de regulación específica de las uniones estables de pareja, dicha condición podrá acreditarse mediante acta notarial de manifestaciones o registro público establecido al efecto.

Artículo 65º. Sobre Acoso Moral.

Las empresas del sector se comprometen a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes, en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de acoso moral en el trabajo.

Artículo 66º. Inserción laboral de discapacitados.

1. Las Empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se comprometen a reservar al menos un 5% de las plazas de su plantilla habitual a las personas que tengan reconocida una discapacidad física, mental o sensorial que no resulte incompatible con la categoría y funciones a desempeñar.

2. Las Empresas adoptarán las medidas activas y pasivas necesarias para el acceso y adaptación del trabajador discapacitado a su puesto de trabajo.

3. Las Empresas garantizarán el acceso en igualdad de condiciones de estos trabajadores a una formación y reciclaje profesional, adaptados a la condición física, mental o sensorial del trabajador.

Artículo 67º. Violencia de Género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

En caso de que un trabajador sea víctima de violencia de género, de común acuerdo, se estudiarán y aplicarán todas aquellas medidas que resulten más adecuadas a las circunstancias específicas de su caso, en función de las posibilidades de la empresa:

- Tendrá preferencia la solución de peticiones de traslado.
- Podrá solicitar acogerse a flexibilidad horaria o reducción de jornada durante el plazo de un año.

- Podrá solicitar la suspensión del contrato durante seis meses.
- Este supuesto se entenderá comprendido entre las causas de concesión de anticipos, sin interés.

CAPÍTULO XIV. MEDIDAS MEDIOAMBIENTALES

Artículo 68º. Medio Ambiente.

Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de los trabajadores y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras. Por ello la Dirección de la Empresa mantendrá una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación.

Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, la empresa reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadores a ser informados y consultados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental de la empresa y el deber de la empresa en los términos establecidos en el presente convenio.

Con el fin y atendiendo a la integración de los trabajadores y trabajadoras, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental de la empresa y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los delegados de personal y sindicales así como comités de empresa, los Delegados de Prevención asumirán las funciones y competencias en materia de medio ambiente, siendo a todos los efectos también Delegados de Prevención Ambiental.

Artículo 69º. Protección del Medio Ambiente

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a tomar medidas en materia de protección medioambiental, con el fin de conseguir los siguientes objetivos:

- Reducción del consumo energético
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.
- Incrementar la concienciación de los trabajadores.

En los centros de trabajo se colocarán recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual.

Artículo 70º. Competencias y funciones del Delegado Ambiental de Personal (DAP).

Los Delegados de Prevención tendrán en materia de medio ambiente las siguientes competencias y funciones:

a) Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, contribuyendo en la labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos ambientales que en la empresa se establezcan.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa medio ambiental, colaborando en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones ambientales de la empresa. En este sentido, la empresa, en la medida de sus posibilidades, incluirá en los Planes de Formación un módulo específico de medio ambiente aplicado al sector de oficinas y despachos, con el fin de minimizar el impacto medioambiental de esta actividad productiva en la provincia.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. En lo no pactado en este acuerdo se estará a lo dispuesto en la Orden de 31 de Octubre, del Ministerio de Trabajo, por la que se aprueba la Ordenanza Laboral para la actividad de Oficinas y Despachos (B.O.E. nº 273, de 14/11/1972) subsidiariamente; o en su caso, al Acuerdo Marco regulador del sector que durante la vigencia del presente Convenio viniera a sustituir a la citada Ordenanza.

SEGUNDA. La firmeza de la nulidad de alguna de las cláusulas de este texto declarada por la Autoridad o por la Jurisdicción Laboral no afectará al resto del contenido del Convenio Colectivo, comprometiéndose las partes a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un nuevo Acuerdo sobre dicha materia, y sobre aquellas otras que pudieran verse afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas cláusulas no supone la nulidad de todo el Convenio incorporándose al Convenio el Acuerdo que se obtuviera.

TERCERA. Garantías Salariales. Los distintos conceptos económicos que vinieran percibiéndose bajo denominaciones no contempladas en el presente Convenio, o con denominación diferente o idéntica en cuantía superior, seguirán percibiéndose con arreglo a la circunstancia personal o del puesto de trabajo que justifiquen que su percepción subsista, todo ello con arreglo a lo pactado contractualmente o por el uso y costumbre de la empresa y/o el lugar.

CUARTA. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector de esta provincia, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con

carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido según el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 se podrá proceder, previo desarrollo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las diferentes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
c) Régimen de trabajo a tumos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho periodo, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de "jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo" en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior, disponiendo de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

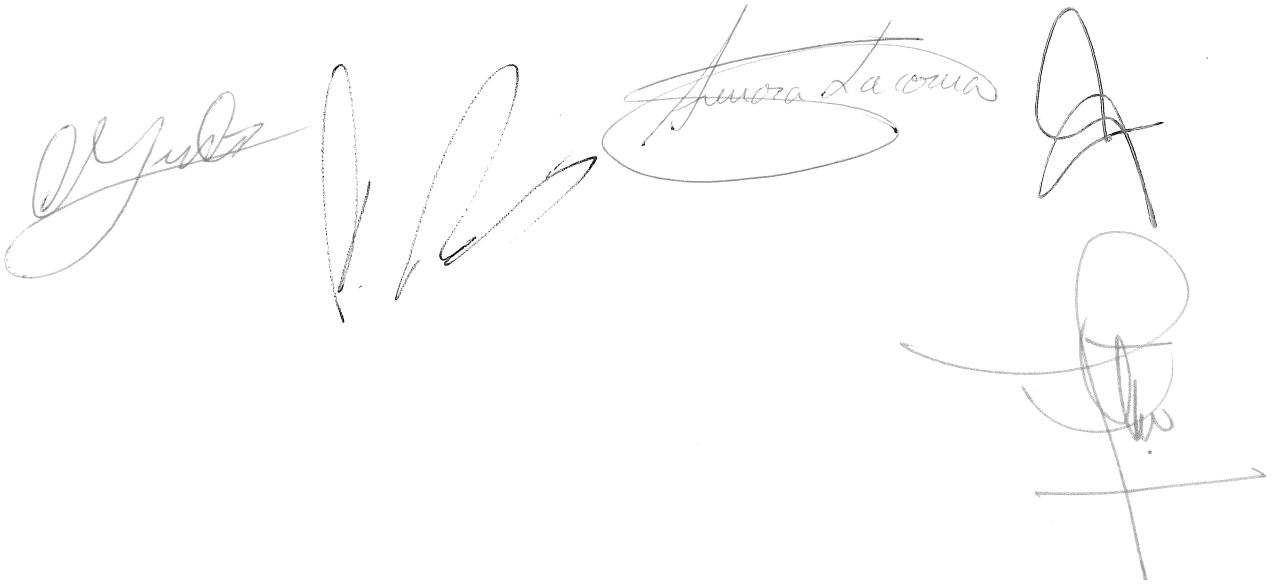
En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

DISPOSICION TRANSITORIA

Reordenación de categorías profesionales. La Comisión Negociadora en el convenio 2010-12 ha acordado hacer desaparecer las categorías de Cobradores-Pagadores y Ordenanza del Grupo II Administrativos asimilándolas ambas a la categoría de auxiliares

dentro del mismo grupo. Así mismo se acuerda hacer desaparecer la categoría de Ayudantes y Operadores Reproductores de Planos del Grupo V Oficios Varios asimilándolas a la de Oficial de Segunda dentro del mismo grupo.



ANEXO
TABLAS SALARIALES AÑO 2013
Aumento 0 %

GRUPOS Y CATEGORIAS	SALARIO MES	SALARIO AÑO (MES X 14 PAGAS)	SALARIO HORA
GRUPO I. TITULADOS			
Titulado de Grado Superior	1.278,66	17.901,24	10
Titulados de Grado Medio	1.100,10	15.401,40	8,6
GRUPO II. ADMINISTRATIVOS			
Jefes Superiores	1.100,10	15.401,40	8,6
Oficiales de Primera	1.002,80	14.039,20	7,84
Oficiales de Segunda	962,88	13.480,32	7,53
Auxiliares	808,29	11.316,06	6,32
GRUPO III. TÉCNICOS DE OFICINA			
Jefes de Equipo de Informática	1,082,64	15.156,90	8,47
Analistas	1.082,64	15.156,96	8,47
Delineante	1.002,80	14.039,20	7,84
Coordinador de tratamientos de cuestionarios	1.042,69	14.597,66	8,16
Coordinador de estudios	1.002,80	14.039,20	7,84
Jefe de Equipo de encuestas	1.002,80	14.039,20	7,84
Jefe de Explotación	1.042,69	14.597,66	8,16
Operador de Ordenador	962,,88	13.480,32	7,53
GRUPO IV. ESPECIALISTAS DE OFICINA			
Jefe de Máquinas Básicas	1.002,80	14.039,20	7,84
Operadores de máquinas	865,68	12.119,52	6,77
Dibujante	865,68	12.119,52	6,77
Verificadores y Clasificadores	825,73	11.560,22	6,46
Entrevistadores-Encuestadores	865,68	12.119,52	6,77
Encargado Departamento	962,88	13.480,32	7,53
GRUPO V. OFICIOS VARIOS			
Encargado	962,88	13.480,32	7,53
Oficial de Primera y Conductores	865,68	12.119,52	6,77
Oficial de Segunda	825,73	11.560,22	6,46
Operadores de Fotocopiadoras y maquinaria similar	790,27	11.063,78	6,18
Peones y Mozos	790,27	11.063,78	6,18
Personal de Limpieza	790,27	11.063,78	6,18

Plus de transporte	55,69	612,59	
Viajes y Dietas. Comida fuera		18,88	
Viajes y Dietas. Comida/cena y pernocta		59,9	
Plus de fin de semana y festivos	62,94	62,94	

Aumento: 0
Horas anuales: 1790

ANEXO II

TABLAS SALARIALES AÑO 2014

Aumento 0 %

GRUPOS Y CATEGORIAS	SALARIO MES	SALARIO AÑO (MES X 14 PAGAS)	SALARIO HORA
GRUPO I. TITULADOS			
Titulado de Grado Superior	1.278,66	17.901,24	10
Titulados de Grado Medio	1.100,10	15.401,40	8,6
GRUPO II. ADMINISTRATIVOS			
Jefes Superiores	1.100,10	15.401,40	8,6
Oficiales de Primera	1.002,80	14.039,20	7,84
Oficiales de Segunda	962,88	13.480,32	7,53
Auxiliares	808,29	11.316,06	6,32
GRUPO III. TÉCNICOS DE OFICINA			
Jefes de Equipo de Informática	1,082,64	15.156,90	8,47
Analistas	1.082,64	15.156,96	8,47
Delineante	1.002,80	14.039,20	7,84
Coordinador de tratamientos de cuestionarios	1.042,69	14.597,66	8,16
Coordinador de estudios	1.002,80	14.039,20	7,84
Jefe de Equipo de encuestas	1.002,80	14.039,20	7,84
Jefe de Explotación	1.042,69	14.597,66	8,16
Operador de Ordenador	962,,88	13.480,32	7,53
GRUPO IV. ESPECIALISTAS DE OFICINA			
Jefe de Máquinas Básicas	1.002,80	14.039,20	7,84
Operadores de máquinas	865,68	12.119,52	6,77
Dibujante	865,68	12.119,52	6,77
Verificadores y Clasificadores	825,73	11.560,22	6,46
Entrevistadores-Encuestadores	865,68	12.119,52	6,77
Encargado Departamento	962,88	13.480,32	7,53
GRUPO V. OFICIOS VARIOS			
Encargado	962,88	13.480,32	7,53
Oficial de Primera y Conductores	865,68	12.119,52	6,77
Oficial de Segunda	825,73	11.560,22	6,46
Operadores de Fotocopiadoras y maquinaria similar	790,27	11.063,78	6,18
Peones y Mozos	790,27	11.063,78	6,18
Personal de Limpieza	790,27	11.063,78	6,18

Plus de transporte	55,69	612,59	
Viajes y Dietas. Comida fuera		18,88	
Viajes y Dietas. Comida/cena y pernocta		59,9	
Plus de fin de semana y festivos	62,94	62,94	

Aumento: 0

Horas anuales: 1790

ANEXO III
TABLAS SALARIALES AÑO 2015
Aumento 1,5 %

GRUPOS Y CATEGORIAS	SALARIO MES	SALARIO AÑO (MES X 14 PAGAS)	SALARIO HORA
GRUPO I. TITULADOS			
Titulado de Grado Superior	1.297,84	18.169,76	10,15
Titulados de Grado Medio	1.116,60	15.632,42	8,73
GRUPO II. ADMINISTRATIVOS			
Jefes Superiores	1.116,60	15.632,42	8,73
Oficiales de Primera	1.017,84	14.249,79	7,96
Oficiales de Segunda	977,32	13.682,52	7,64
Auxiliares	820,41	11.485,80	6,42
GRUPO III. TÉCNICOS DE OFICINA			
Jefes de Equipo de Informática	1.098,88	15.384,31	8,59
Analistas	1.098,88	15.384,31	8,59
Delineante	1.017,84	14.249,79	7,96
Coordinador de tratamientos de cuestionarios	1.058,33	14.816,62	8,28
Coordinador de estudios	1.017,84	14.249,79	7,96
Jefe de Equipo de encuestas	1.017,84	14.249,79	7,96
Jefe de Explotación	1.058,33	14.816,62	8,28
Operador de Ordenador	977,32	13.682,52	7,64
GRUPO IV. ESPECIALISTAS DE OFICINA			
Jefe de Máquinas Básicas	1.017,84	14.249,79	7,96
Operadores de máquinas	878,67	12.301,31	6,87
Dibujante	878,67	12.301,31	6,87
Verificadores y Clasificadores	838,12	11.733,62	6,56
Entrevistadores-Encuestadores	878,67	12.301,31	6,87
Encargado Departamento	977,32	13.682,52	7,64
GRUPO V. OFICIOS VARIOS			
Encargado	977,32	13.682,52	7,64
Oficial de Primera y Conductores	878,67	12.301,31	6,87
Oficial de Segunda	838,12	11.733,62	6,56
Operadores de Fotocopiadoras y maquinaria similar	802,12	11.229,74	6,27
Peones y Mozos	802,12	11.229,74	6,27
Personal de Limpieza	802,12	11.229,74	6,27

Plus de transporte	56,53	621,83	
Viajes y Dietas. Comida fuera		19,16	
Viajes y Dietas. Comida/cena y pernocta		60,80	
Plus de fin de semana y festivos	63,88	63,88	

Aumento: 1,5

Horas anuales: 1790

