Convenio Colectivo del Sector Oficinas y Despachos de Navarra

Boletín Oficial de Navarra número 54, de 14 de marzo de 2024

Fecha de entrada en el Registro: 31 de enero de 2024 Código número: 31005105011984

En Pamplona, a las 10,00 horas del día 29 de enero de 2024, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de oficinas y despachos de Navarra, compuesta por las representaciones de ASEODEN, por parte empresarial y de UGT, CC.OO y LANKIDE por parte social, al objeto de plasmar el acuerdo de renovación del convenio colectivo de oficinas y despachos de Navarra que sustituirá al hasta ahora vigente.

I.–El convenio colectivo de Convenio Colectivo del Sector Oficinas y Despachos de Navarra está en vigencia por ultraactividad pactada inscrito en el Registro de Convenios colectivos con el código número 31005105011984.

II.–El convenio fue denunciado con fecha 13 de septiembre de 2019 y, se ha mantenido en periodo de prorroga hasta la fecha.

III.–Con fecha 27 de noviembre de 2019 se constituyó la mesa negociadora del convenio colectivo.

IV.–Durante las negociaciones entabladas desde esa fecha las partes firmantes de esta acta han alcanzado un acuerdo para la sustitución del convenio cuya vigencia inicial pactada fue 2015 a 2018, con una modificación parcial en el año 2020 y que actualmente está en prorroga de vigencia.

ACUERDOS:

Primero.–Poner fin a las negociaciones para la renovación del convenio iniciadas el pasado día 27 de noviembre de 2019.

Segundo.–Los Representantes de la Asociación de Empresarios de Oficinas y Despachos de Navarra y las Centrales Sindicales relacionados en el encabezamiento aprueban y suscriben el texto del Convenio Colectivo Autonómico de Oficinas y Despachos de Navarra que tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Tercero.–El texto del Convenio acordado consta de 40 artículos, una disposición adicional, dos disposiciones transitorias y tres anexos con la clasificación profesional, tablas salariales y plan de igualdad.

Cuarto.–Remitir un ejemplar del Texto del Convenio y de la presente Acta al Departamento de Desarrollo Económico del Gobierno de Navarra, a los efectos de su registro y con expresa petición de que se disponga lo necesario para su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

Quinta.–Los abajo firmantes, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de Oficinas y Despachos de Navarra, de conformidad con el artículo 6.1.A) del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre Registros y Depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo designan a D. Juan Ramón Doral Brun, para que proceda al registro telemático del Convenio Colectivo para el sector de oficinas y despachos para los años 2019 a 2025.

No habiendo más asuntos a tratar se levanta la sesión, extendiéndose la presente Acta que se firma por los asistentes, en el lugar y fecha que se indican en el encabezamiento.

CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE NAVARRA

Artículo 1.º Ámbito y Vigencia.

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones laborales entre Empresas de Oficinas y Despachos establecidas en Navarra y las personas que presten servicios para aquellas en esta comunidad. Quedan fuera de su ámbito de aplicación los cargos de Dirección y Consejo, así como las Gestorías Administrativas y su personal.

Este Convenio tendrá efectos desde el día 1 de enero de 2020 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre 2025.

Se considerará prorrogado por períodos anuales, tácitamente, en el caso de que no se haya denunciado por alguna de las partes con al menos tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia ordinaria o de cualquiera de sus prorrogas. En el caso de denuncia, se estará a lo dispuesto en el artículo 86 del E.T, sin perjuicio de que una vez finalizada su vigencia se mantengan en vigor sus cláusulas normativas hasta la suscripción de otro convenio que lo sustituya.

Artículo 2.º Compensación.

Las mejoras que por disposición legal o reglamentaria puedan establecerse a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente podrán compensar hasta donde alcanzaran, las que en este Convenio se fijan.

Se respetarán las condiciones o situaciones personales que, con carácter global y por cualquier circunstancia o motivo, excedan de lo pactado.

Artículo 3.º Absorción.

Las mejoras concedidas por este Convenio absorberán los pluses y gratificaciones voluntarios, concedidos por las Empresas, en la cuantía necesaria para alcanzar los salarios y demás conceptos retributivos fijados en el mismo, respetándose, en todo caso, las diferencias que puedan existir de ser mayor la mejora que vienen disfrutando las personas trabajadoras.

Artículo 4.º Organización del Trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al empresario, el cual la llevará a cabo a través del ejercicio legal de sus facultades de organización, económica y técnica, de dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso de manera que sea suficientemente conocida, tanto quienes reciban la delegación de facultades, como por las que personas que después serán destinatarias de las órdenes recibidas.

Las órdenes que, por su carácter general, afecten de manera estable a la organización del trabajo, deberán ser comunicadas a todos los afectados y a la representación de los de los trabajadores/as.

Artículo 5.º Retribuciones.

Las retribuciones para cada grupo profesional se recogen en las tablas salariales que se anexan al presente convenio. Las tablas para el año 2022 son el resultado de aplicar un 4% sobre las vigentes a 31 de diciembre de 2020, los salarios para el año 2023 se incrementarán en 4%, los del año 2024 el 3% y los del año 2025 en un 3%.

El pago de atrasos, referidos a los años 2022 y 2023, deberá realizarse conforme a lo dispuesto en la D.T primera de este convenio.

Los empresarios no podrán establecer discriminaciones por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores/as en la empresa y lengua dentro del territorio español. En su consecuencia, el empresario estará obligado a abonar el mismo salario por la prestación de un trabajo de igual valor.

Las empresas afectadas por este convenio podrán establecer sistemas de retribución variable atendiendo a componentes adicionales de actualización de salarios basadas en la evolución de indicadores económicos (salario variable)

asociados a la marcha de la empresa (beneficios, ventas, productividad, etc.) y de retribución flexible. De forma preferente, los incrementos derivados de estos componentes adicionales de actualización, se integrarán en la parte variable del salario, que debe adecuarse a la realidad sectorial y empresarial.

Artículo 6.º Revisión Salarial.

Las Tablas Salariales para el Convenio de Oficinas y Despachos de Navarra correspondientes a los años 2022 y 2023 se aplicarán con efecto retroactivo al día 1 de enero de 2022 y 2023 respectivamente.

A la terminación de la vigencia del convenio, con aplicación desde el 1 de enero de 2026, se procederá a hacer una revisión de las tablas de convenio de 2025. Para esa revisión se compararán los incrementos pactados para la vigencia del convenio con incremento del IPC nacional de los años 2021 a 2024. Si el incremento del IPC del periodo fuera superior a los incrementos establecidos para la vigencia del convenio (14%), hasta el 18% de incremento de IPC la diferencia se aplicará íntegramente, por tanto podrá ser de hasta el 4%; si la diferencia fuera superior al 18% y hasta el 21% se aplicará el importe acumulado más el 50% de la diferencia en este tramo (4% más un máximo de 1,5%) y si superase el 21% se aplicará el 25% de esa diferencia, acumulada con los diferenciales de los tramos precedentes (4%+1,5%).

Artículo 7.º Antigüedad.

Se mantendrán en vigor, a título personal, las cantidades que en virtud de la aplicación del antiguo sistema de antigüedad se vinieran percibiendo a las cuales no se les aplicará incremento alguno ni serán revisadas conforme a lo previsto en el artículo 5 y 6. Las cantidades resultantes quedaron consolidadas, con el concepto de Plus Personal. Dicho plus no será en ningún caso compensable ni absorbible, pero se tendrá en cuenta a los efectos de complemento de IT.

Artículo 8.º Gratificaciones Extraordinarias.

Se percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán semestralmente y se abonarán la primera semana de Julio y en Navidad, antes del 31 de diciembre, siendo ambas gratificaciones iguales en su cuantía. Su importe será de una mensualidad completa en cada una de ellas.

Cada gratificación será devengará por el tiempo de servicios prestados durante el semestre natural anterior al que corresponda. Su abono podrá prorratearse mensualmente previo acuerdo entre las partes.

Al personal que preste servicios a tiempo parcial le serán abonadas las gratificaciones en la parte proporcional a su jornada real comparable.

Artículo 9.º Gratificación de convenio.

Además de las gratificaciones estipuladas en el artículo anterior, se abonará otra, con el importe de una mensualidad, que se percibirá dentro del mes de abril de cada año, en proporción a la prestación de servicios del año natural anterior del que se trate. Esta gratificación podrá prorratearse, abonándose en cada una de las catorce pagas anuales o bien en cada una de las doce ordinarias, en su parte proporcional.

Artículo 11. Retribución flexible.

Las empresas podrán establecer sistemas de retribución flexible que serán obligatorios para el caso de personas trabajadoras con hijos menores de 3 años para el abono de las escuelas infantiles en caso de que las mismas lo soliciten. No obstante, esto no causará incremento salarial directo para las empresas y será aplicable a aquellas personas trabajadoras que perciban mayor retribución de que las tablas de convenio.

Artículo 12. Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo semanal será la resultante de dividir las horas anuales por el número de semanas hábiles del año natural. No obstante lo anterior, las partes podrán distribuir dicha jornada de modo distinto, por días, para que pueda quedar libre la tarde del sábado.

La jornada de trabajo anual será de 1730 horas. Desde el año 2025 será 1726 horas.

Si durante la vigencia del convenio se redujera la jornada máxima legal establecida con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, las empresas se adaptarán en cuanto fuera inferior a la aquí pactada, aplicando la jornada establecida a nivel general en los términos en los que se establezca legalmente. Por el contrario, si la jornada pactada se mantuviese inferior a la máxima legal, se mantendrá la aquí establecida.

La jornada será de trabajo real y efectivo. Las empresas que tuvieran acreditada una jornada efectiva inferior a la que se recoge en el presente artículo, por la causa que fuere, la mantendrán como derecho adquirido o condición más beneficiosa a título individual.

La jornada diaria de trabajo tendrá una duración máxima de 10 horas entre la entrada y salida del puesto de trabajo. Quedarán exceptuados aquellos supuestos en los que, por necesidades del servicio, horarios de apertura y cierre o actividades urgentes, se requiera una mayor banda horaria.

Artículo 13. Flexibilidad.

A) Horario.–Las personas a las que les sea de aplicación este convenio y que no tuvieran incidencia directa en la atención al público o en la apertura y cierre de las dependencias de la empresa, podrán adaptar el inicio o el final de su jornada, en función de sus circunstancias personales. Para ello dispondrán de un margen de 30 minutos diarios para regular la entrada y salida del puesto de trabajo, sin que de ello se derive ampliación o reducción de su jornada laboral, por lo que se regularizará diariamente.

En todo caso se respetarán las condiciones más favorables existentes en las empresas del sector.

B) Distribución irregular de la jornada.–A los efectos de lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas deberán, al realizar su calendario anual, señalar a que régimen de flexibilidad se acogen dentro de los siguientes posibles:

A: Las empresas que tengan 3 meses jornada intensiva de verano y viernes jornada continua.

Flexibilidad: Trimestral 10%; Semestral 7%; Anual 5%.

B: Empresas con 2 meses de jornada intensiva.

Flexibilidad: Trimestral 7%; Semestral 4%; Anual 2%.

C: Aquellas empresas que no apliquen jornada intensiva podrán distribuir irregularmente un total 8 horas durante la vigencia del convenio.

Los porcentajes antes señalados están referidos a las horas anuales establecidas en este convenio colectivo. La flexibilidad o jornada irregular aplicada deberá concretarse dentro de la jornada habitual del trabajador y computarse en los periodos establecidos en el calendario de forma que la jornada la irregular no aplicada en el periodo elegido no se podrá traspasar al siguiente periodo, salvo acuerdo de las partes. En todo caso, el preaviso para la aplicación de la jornada irregular será de 5 días.

Artículo 14. Calendario Laboral.

El calendario Laboral de cada año se elaborará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, procediéndose por las empresas a su exposición en el plazo de un mes a partir del día en que se conozcan en su totalidad, por haberse publicado en el Boletín Oficial de Navarra, las festividades de cada año y en cualquier caso durante el primer mes del año.

Artículo 15. Horas Extraordinarias.

Se estará, en esta materia, a las disposiciones generales vigentes.

Las horas extraordinarias, realizadas en día laborable, se abonarán con el 35% de recargo sobre la hora ordinaria. De mutuo acuerdo se podrá establecer una sustitución de las horas extraordinarias por descanso igual al del tiempo de trabajo realizado. En este caso se abonará, en metálico, un 25% del valor de la hora ordinaria por cada una de las realizadas. Las realizadas en día festivo podrán ser abonadas en con un incremento del 75%, las realizadas en día no laborable el recargo será del 45%, siempre sobre la hora ordinaria. Así mismo, podrán ser compensadas por mutuo acuerdo por medio de descanso compensatorio de una hora y cuarenta y cinco minutos las realizadas en día festivo y una hora y veinticinco minutos las realizadas en día no laborable, por cada hora trabajada.

Artículo 16. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas de la noche y las 6 de la mañana, se retribuirán con un complemento, denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un 25% sobre el salario base que corresponda según las tablas salariales. Se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo, en período nocturno, tenga una coincidencia superior a cuatro horas; si fuera inferior la retribución será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno. No se percibirá plus cuando el trabajo a turnos en período nocturno sea igual o inferior a una hora.

No se abonará complemento de nocturnidad en las contrataciones realizadas para trabajos que, por su propia naturaleza, se consideren nocturnos.

Artículo 16. Plus por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

Si, en el ejercicio de la prestación de servicios, se realizaran trabajos de los reconocidos como tóxicos o penosos y no se dispusieran de las medidas para evitar dicha condición, la Empresa abonará las horas destinadas a dichas actividades con el recargo de un 25% sobre la hora ordinaria.

Artículo 17. Plus por trabajo en domingo o festivo.

Aquellos trabajadores que presten servicios en domingo o festivo recibirán un plus de 30 euros por cada domingo y 40 euros por festivo, en que presten servicios si fueran durante la totalidad de la jornada personal establecida o, en su caso, percibirán la parte proporcional de aquel importe en función del tiempo de trabajo en festivo o domingo, siempre tomando como referencia la jornada individual, con independencia de que disfruten del descanso compensatorio.

Artículo 18. Vacaciones.

Todo el personal sujeto al presente convenio tendrá derecho al disfrute de una vacación retribuida cada año de 30 días naturales.

Como norma general se respetarán los periodos de cierre por vacaciones de la empresa, así como los de disfrute común y cuales quiera acuerdos previos.

En el supuesto de distribución de las vacaciones esta se realizará en un máximo de dos bloques que se disfrutarán proponiendo la empresa y el trabajador la mitad de los días de que se compone el periodo vacacional, sin perjuicio de que dichas fechas se alteren por justificación razonada.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del E.T. Para el disfrute posterior del periodo vacacional, las partes, se pondrán de acuerdo en la fecha de disfrute y en caso de discrepancia será la empresa la que señale la fecha de disfrute de los días de vacación no disfrutados.

Artículo 19. Desplazamientos.

Por razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá desplazar a todo o parte de su personal con carácter temporal hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje, las dietas o suplidos.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su efectividad, se podrá recurrir ante la jurisdicción competente.

El personal laboral deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en desplazamientos con duración superior a quince días o a siete días naturales en el caso de que la duración del desplazamiento sea superior a tres meses. Todo ello salvo supuestos de urgencia o necesidad no previstos o imprevisibles.

Artículo 20. Dietas y kilometraje.

Cuando como consecuencia del desempeño de su función, se produjeran traslados fuera de la plaza habitual en la que se encuentra el centro de trabajo y ello le obligara a realizar fuera de su domicilio, comida, cena o pernocte, se percibirá una dieta por un importe de:

AÑO	COMIDA	CENA	PERNOCTE Y DESAYUNO	TOTAL DÍA
2024	16 euros	15 euros	45 euros	76 euros
2025	17 euros	15 euros	45 euros	77 euros

En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si éstos se realizan en coche propio, la Empresa compensará con la cantidad que se fije anualmente por el Gobierno de Navarra como importe no sujeto al impuesto de la renta.

Artículo 21. Situaciones de Enfermedad o Accidente de Trabajo.

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común cualquiera que fuese su causa o accidente no laboral la Empresa completará la prestación de la Seguridad Social desde el primer día y por un período máximo de nueve meses, con una cantidad igual a la necesaria para alcanzar el salario de tablas del convenio.

En supuesto de Baja por I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se complementará la prestación con una cantidad igual a la necesaria para alcanzar la retribución neta que tuviera el/la trabajador/a en el momento de su baja por un período máximo de doce meses.

No obstante, las partes, conscientes del problema que significan las tasas de absentismo laboral, se comprometen, durante la duración del presente convenio, a estudiar medidas para la corrección del absentismo, dentro de la comisión mixta del convenio. De no corregirse en el próximo convenio se aprobarán las medidas oportunas para minimizar sus efectos negativos.

Artículo 22. Prendas de Trabajo.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a que su Empresa le facilite vestimenta adecuada para el desarrollo de su función.

El empresario podrá sustituir el cumplimiento de dicha obligación mediante el pago de una indemnización anual de 115 euros. En estos supuestos la cantidad indicada se hará efectiva dentro del mes de septiembre.

El pago de la indemnización se realizará una vez cumplido un año de prestación de servicios. En caso duración inferior del contrato se percibirá la parte proporcional de esa cantidad al tiempo de prestación de servicios.

No obstante, el abono de la indemnización antes recogida podrá prorratearse mensualmente previo acuerdo entre las partes.

Artículo 23. Licencias y Excedencias.

Licencias.–No recuperables.

A) Matrimonio: 15 días naturales acumulables a las vacaciones.

B) Fallecimiento de cónyuge, ascendiente y descendiente de primer grado: 5 días.

Como excepción dichos días serán laborables si la persona trabajadora se ocupara personalmente de realizar las gestiones y trámites derivados del hecho causante, siempre que se justifique la actividad personal en la realización de dichos trámites.

C) Fallecimiento de hermanos/as: 3 días; de hermanos políticos 2 días.

D) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En el caso de familiares de primer grado el trabajador podrá disfrutar dos de los cinco días señalados, mientras dure el proceso de hospitalización o enfermedad grave.

E) Nacimiento de hijo/a y adopción: 3 días naturales.

F) Matrimonio en caso de hermanos/as, incluso políticos y familiares en primer grado: 1 día natural.

G) Cumplimiento de deber de carácter público: el tiempo indispensable.

H) Por el tiempo necesario para acudir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

I) El tiempo necesario para acudir a consultas de especialistas y recoger certificados, todo ello previa solicitud y justificación posterior del uso de la licencia.

J) Por tiempo necesario para asistir a familiares de primer grado en cirugía ambulatoria con justificación de la presencia personal y directa.

K) En empresas con más de 45 personas trabajadoras se dispondrá de una licencia no retribuida de un mes (30 días naturales). Las condiciones del disfrute de la licencia serán las siguientes:

–La licencia se deberá conceder por el total del tiempo establecido y no se acumulará con más de una semana de período vacacional.

–Límite de personas de la misma área: como máximo se podrá solicitar por un 10% de las personas de cada área y una persona en las de menos de 10 trabajadores, 2 en la de menos de 20 y 3 en las de menos de 30, salvo acuerdo en contrario entre empresa y trabajadores solicitantes para superar dicho umbral.

–La empresa podrá denegarlo basándose en criterios organizativos, debiendo justificar en el caso de no concesión las razones organizativas y de prestación del servicio que motivan dicha denegación.

–En caso de solicitudes simultáneas, el orden de preferencia será la antigüedad en la empresa. Para la reiteración de permiso en años sucesivos la persona que lo haya disfrutado en año anterior pasará al último lugar de la lista.

–Deberá ser solicitado con previo aviso de 2 meses.

–El disfrute del permiso no interrumpirá el cómputo de antigüedad.

L) Resto de licencias conforme al Estatuto.

El aumento de licencia por desplazamiento se aplicará solamente en caso de que las distancia entre el centro de trabajo y el lugar de destino sea superior a cien kilómetros.

El disfrute de las licencias llevará a efecto, salvo acuerdo en contrario y en el supuesto de la letra F, a partir del primer día laborable siguiente al hecho causante.

Las parejas de hecho inscritas en el registro correspondiente dispondrán de las mismas licencias para asistencia mutua y de sus familiares de que dispongan los matrimonios. Se podrá disfrutar de esta licencia por los efectos que pudieran acaecer referidos a abuelos y padres, hijos o nietos, así como los referentes, respectivamente, a la propia pareja.

Recuperables.

Tres días recuperables, no acumulables, salvo acuerdo en contrario.

Para el disfrute de estos días será preciso comunicar con veinticuatro horas de antelación. No podrán tomarse en los dos meses de mayor actividad -en los calendarios laborales, la empresa dejará constancia de las fechas en que, por circunstancias de necesidad, no podrán disfrutarse-. No podrán coincidir dos personas en la misma fecha ni tomarse en vísperas de fiesta, salvo acuerdo en contrario entre empresa y trabajadores/as afectados/as.

En caso de coincidencia en la solicitud, tendrá derecho al disfrute preferente la persona de más antigüedad y así de forma rotatoria.

De los tres días señalados, el equivalente a día y medio, esto es 12 horas, podrán tomarse de forma fraccionada por periodos de horas, siguiendo los mismos requisitos que están regulados en el presente artículo.

Excedencias.

Se respetarán fielmente las medidas derivadas de la L.O. 3/2007 de igualdad.

Así mismo, se mejora la regulación de la excedencia por cuidado de hijos menores, en el sentido de extender la reserva de puesto de trabajo a un máximo de 18 meses desde el inicio de la excedencia.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Esta excedencia no podrá ser solicitada hasta transcurridos 4 años desde la terminación de otra concedida por el mismo motivo.

Lactancia.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo 2.º del artículo 37.4 del E.T. las trabajadoras que por su voluntad hicieran uso de su derecho a acumular el permiso que les corresponde por lactancia de hijo menor de 9 meses, podrán disfrutar de 8 días laborables en sustitución de la reducción diaria de la jornada. Cuando el supuesto corresponda por nacimiento, acogida o adopción múltiple, el beneficiario tendrá derecho a su ampliación de forma proporcional al número de hijos.

Reducción de jornada por guarda legal y cuidado de hijos.–Se estará a lo dispuesto en el artículo 37.6 del E.T.

A los efectos de lo previsto en el artículo 37.7, cuando la prestación del servicio a sus clientes por parte de la empresa se vea afectada por la concurrencia en el ejercicio del derecho a la reducción de jornada por dos o más trabajadores por distinto sujeto causante, se atenderá, para la concreción horaria, en primer lugar, al acuerdo de los trabajadores para compatibilizar los horarios. De no alcanzar dicho acuerdo, se dará prioridad en la concreción horaria a la polivalencia en las funciones y la atención a las necesidades organizativas y, en todo caso a las circunstancias familiares y sociales de los trabajadores para atender a los sujetos en guarda legal. En último término se atenderá a un criterio rotativo. En ningún caso se generará un derecho preferente a mantener la concreción horaria por disfrutar del derecho con antelación a otro trabajador.

Artículo 24. Cese voluntario y terminación de los contratos.

3) Cese voluntario. Los trabajadores de plantilla, con antigüedad superior a un año, que decidieran rescindir su contrato con la empresa deberán comunicar dicha voluntad a la empresa con la siguiente antelación:

–Niveles I y II: 60 días naturales.

–Niveles III y IV: 30 días naturales.

–Resto de niveles: 15 días naturales.

De no cumplir la obligación señalada deberá indemnizar a la empresa con una cantidad igual a los salarios que le correspondieran por el periodo de preaviso.

La empresa deberá comunicar con un mes de antelación la extinción de los contratos temporales de duración superior a un año.

b) Contratos de duración inferior a un año. Tanto empresarios como trabajadores/as, se comprometen a comunicar el cese o terminación de dichos contratos, con una antelación mínima 8 días naturales.

El incumplimiento de la notificación, o su retraso, devengará como indemnización del incumplidor al perjudicado una cantidad igual al salario que se hubiera devengado por cada uno de los días de retraso en el cumplimiento de la obligación.

Artículo 25. Contrato de circunstancias imprevistas de producción.

1.–La duración máxima del contrato por circunstancias de producción previsto en el párrafo primero del artículo 15.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será de doce meses.

2.–En estos contratos, los periodos de prueba se reducirán a la mitad.

Artículo 26. Contratos Formativos.

Los contratos para la formación se regirán por la normativa legal vigente.

Respecto a lo establecido en el artículo 11.1) del Estatuto de los Trabajadores, las Empresas podrán concertar contratos para la formación en alternancia y de prácticas profesionales.

El salario correspondiente a los contratos de formación en altarnancia será del sesenta por ciento el primer año y del setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Los contratos de formación para la práctica profesional serán retribuidos conforme al 75% del salario de tablas correspondiente a las funciones desempeñadas.

Las empresas podrán formalizar estos contratos por la duración máxima establecida en el artículo 11 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. Seguro de accidentes.

Las empresas afectadas por el presente Convenio deberán concertar un seguro de accidentes para los trabajadores por los siguientes hechos y cuantías.

–Muerte por accidente 24 horas día: 30.600 euros.

–Invalidez absoluta por accidente de trabajo: 30.600 euros.

–Invalidez total por accidente de trabajo: 15.600 euros.

Artículo 28. Contrato de relevo y jubilación parcial.

Los trabajadores mayores de 61 años tendrán derecho a solicitar de su empresa la concertación de un contrato de relevo que les permita situarse en jubilación parcial y la empresa deberá concederlo. Los trabajadores deberán comunicar a la empresa con tres meses de antelación su intención de solicitar la jubilación parcial. Deberá concederse siempre que ello no suponga un mayor coste para la empresa y lo permita la legislación vigente en cada momento. Se mantendrá la posibilidad de reducir la jornada de trabajo hasta el 85% de la ordinaria y la edad de jubilación antes señalada.

De común acuerdo empresa y trabajador podrán establecer que la totalidad de las horas anuales se concreten en periodos determinados.

Se estará a lo dispuesto por la ley en cada momento de vigencia del convenio.

Artículo 29. Horas complementarias.

Las horas complementarias acordadas en los contratos a tiempo parcial, a las que se refiere el artículo 12.5 c) del Estatuto de los Trabajadores, no podrán exceder del 45% sobre las horas inicialmente pactadas. Las horas complementarias voluntarias del artículo 12.5 g) del E.T. en ningún caso podrán exceder del 30% de las horas inicialmente pactadas.

Artículo 30. Disciplinario. Faltas y sanciones.

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Toda falta cometida por un trabajador/a se calificará, atendiendo su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.

b) No notificar con carácter o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo en caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo o limpieza personal.

f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) Discutir con los compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.

i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Faltas graves.

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.

b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuanto tuviera que relevar a un/a compañero/a o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

c) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

d) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo así como negarse a rellenar las horas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ello se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el/la trabajador/a, para sus compañeros/as, o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerado como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Empresa.

j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, desleal o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un/a trabajador/a en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja o accidente o enfermedad.

e) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo. En los supuestos en que existan indicios claros de que el/la trabajador/a se encuentre en las situaciones más arriba descritas, vendrá éste obligado a someterse a los oportunos reconocimientos que le serán practicadas por el Servicio Médico de Empresa, o en su caso, por el Facultativo que la Empresa designe. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del/la trabajador/a y se contará con la asistencia de un Representante Legal de los/las trabajadores/as o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro/a trabajador/a de la Empresa, siempre que ello fuera posible.

f) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

g) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

h) Los malos tratos de palabra u obra, el acoso sexual, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros/as y subordinados/as.

i) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

k) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

l) Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.

m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Régimen de Sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los/as trabajadores/as de toda sanción por falta grave y/o muy grave que se imponga. Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta tres meses después de la fecha de imposición.

Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los/las que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

–Amonestación verbal.

–Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

–Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

–Traslado de puesto de trabajo dentro del mismo centro.

c) Por faltas muy graves:

–Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

–Traslado forzoso a otro centro de la misma empresa que no implique cambio de domicilio.

–Despido.

Prescripción.

–Faltas leves: diez días.

–Faltas graves: veinte días.

–Faltas muy graves: sesenta días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Abuso de autoridad.

Las Empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus Directivos, Jefes o Mandos Intermedios.

Se considerarán abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. Si acreditada la realidad de la infracción, la Dirección de la Empresa no adoptara las pertinentes medidas sancionadoras, el/la trabajador/a perjudicado/a lo pondrá en conocimiento de los Representantes del personal quienes podrán ejercitar las acciones que estimen oportunas.

Articulo 31. Formación Profesional.

a) Las empresas facilitarán la posibilidad de acudir a cursos de formación o de idiomas. Cada persona trabajadora que lo desee podrá acudir durante 15 días al año, debiendo hacerse cargo de los gastos y recuperar las horas destinadas a esa formación.

b) La empresa podrá solicitar al trabajador la inscripción en cursos externos a la empresa y el trabajador deberá realizarlos, con un máximo de 15 días año. El coste de dichos cursos será de cuenta y cargo de la empresa y se considerarán como trabajo efectivo. En el supuesto de que dichos cursos se llevarán a efecto fuera de la Comunidad Foral las empresas abonarán un plus de 30 euros día (sin perjuicio del abono de la dieta que correspondiera).

c) Se podrá destinar el tiempo que la empresa entienda suficiente para la formación interna del personal laboral que se realice en las empresas para el mantenimiento o mejora de sus conocimientos y habilidades, adaptación a nuevos equipos, normativas o herramientas de trabajo. De las primeras 50 horas o fracción, 25 horas o su fracción, es decir el 50% de las horas empleadas en formación con dicho tope máximo anual, no serán computadas a ningún efecto como de trabajo efectivo.

d) No se computará como jornada de trabajo el tiempo destinado por las personas incluidas en los grupos I y II del presente convenio, dedicado a actualización formativa y de conocimientos para actividades propias de sus funciones en la empresa, hasta un máximo de 15 horas anuales. Dichas actividades formativas serán obligatorias, en las condiciones establecidas en la ley.

e) Ejecución de planes formativos.–Las empresas que elaboren planes formativos para su personal con contenidos planificados y programados, destinados a la mejora de conocimientos o habilidades necesarias para obtener una mayor aptitud profesional, no computaran como tiempo efectivo de trabajo hasta un máximo de 20 horas de las destinadas anualmente al cumplimiento de dichos planes.

Todas las personas afectadas por el convenio con baja maternal y/o excedencia tendrán derecho a participar en los cursos de formación.

Artículo 32. Salud Laboral.

Las partes firmantes de este Convenio entienden que la salud y seguridad no deben verse afectadas negativamente por unas condiciones de trabajo deficientes.

Las acciones a desarrollar en esta materia deberán ser encaminadas a lograr una mejora de la calidad y ambiente de trabajo, prevención de la salud y potenciación de las medidas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos. Las empresas realizarán la oportuna vigilancia de la salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo, dicha vigilancia deberá contener una revisión médica anual.

En todas estas actuaciones participarán las personas trabajadoras a través de los órganos competentes en la materia.

En todo lo no previsto en este capítulo en materia de salud laboral se estará a los acuerdos que suscriban las Organizaciones de ámbito superior en que estén integradas los firmantes de este Convenio.

Las Empresas entregarán a los delegados, si los hubiere, una copia de la evaluación de riesgos, así como del plan de prevención y de emergencia. Aquellas empresas que no cuenten con representantes de los trabajadores y un trabajador realice las funciones de delegado de prevención, éste podrá contar con máximo de 5 horas mensuales para actividades de prevención de riesgos. El uso de este tiempo deberá estar perfectamente justificado y relacionado con la actividad preventiva que se realice.

Artículo 33. Acoso en el trabajo y violencia de genero.

Se considerarán en todo caso, discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Así mismo, constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y la maternidad.

–Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio degradante u ofensivo.

–Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo.

A las trabajadoras que hayan sido víctimas de la violencia de género y así lo indique la orden de protección dictada por el Juez, o en su caso, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de la demandante es víctima de violencia de género, se les garantizarán que mejorarán los derechos relativos a las condiciones laborales que se regulan, atendiendo en todo caso a Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidos de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 34. Nuevas tecnologías.

A la firma del finiquito la persona que cese en el trabajo se comprometerá, con el visto bueno de la dirección, a comunicar su baja laboral a todos los destinatarios profesionales de su correo electrónico asi como a comunicar la persona que ocupará su puesto en lo sucesivo y notificará a los contactos de carácter privado dicho cese.

En todos los casos, una vez finalizada la relación laboral, la empresa podrá redireccionar la cuenta de correo electrónico de uso profesional a quien considere oportuno. Todo el correo recibido desde el cese tendrá consideración de profesional a los efectos de su conocimiento y uso.

En todo caso se deberán poner a disposición de la empresa todas las claves o passwords utilizados y guardar el máximo celo de los datos utilizados durante la relación contractual.

El acceso a internet deberá estar autorizado por la empresa. Se deberá observar la máxima diligencia en el uso de dichos accesos de forma que no se perjudique la actividad de la empresa, en cuanto al ancho de banda o, cuando, como consecuencia de dichos accesos, puedan acceder terceros a datos de la empresa.

Artículo 35. Teletrabajo.

Las empresas podrán libremente pactar con sus trabajadores la posibilidad de realizar toda o parte de su jornada laboral en situación de teletrabajo. En este aspecto se deberán respetar las condiciones establecidas en el artículo 13 del E.T.

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 este 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 36. Comités de Empresa y Delegados de Personal.

El crédito de horas sindicales de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, podrán acumularse, total o parcialmente, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determine la Ley. Tanto el cómputo individual como el acumulado se harán anualmente.

En los procesos de Responsabilidad Social Empresarial que desarrollen las empresas, se reconoce a los sindicatos como representantes del grupo de interés: trabajadores/as, fundamentalmente en torno a la elaboración de las memorias de RSE.

Artículo 37. Cláusula de Descuelgue.

Las Empresas en las concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrán descolgarse del presente convenio dentro de los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y de acuerdo con el pro-

cedimiento y requisitos establecidos en el artículo 82.3 del E.T.. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio y a la sede de uno de los sindicatos firmantes del presente convenio. Si la Empresa no dispusiera de representación sindical se estará a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T. en el orden y condiciones señalados en el mismo,

El acuerdo de inaplicación deberá establecer las nuevas condiciones de aplicación en la empresa y los plazos y condiciones para volver a aplicar el convenio, que deberá ser necesariamente cuando hubieran cesado las causas que motivaron la inaplicación.

En caso de que no se hubiera alcanzado acuerdo en el seno de la empresa las partes podrán someter las discrepancias a la comisión del convenio, que se pronunciará en el plazo de 7 días. En el caso de no alcanzar acuerdo en dicha comisión se podrá someter la inaplicación y sus efectos a arbitraje ante el Tribunal Laboral de Navarra o la comisión autonómica de convenios colectivos, siempre a elección de la empresa.

Artículo 38. Normas supletorias.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a las normas o disposiciones de carácter general que, vigentes en la materia, se hubieran publicado para el general conocimiento y eficacia.

Artículo 39. Comisión del Convenio.

La Comisión del Convenio y estará compuesta por tres Vocales de la representación económica y otros tres Vocales de la representación social, en proporción a la representatividad de los sindicatos firmantes.

Los acuerdos serán tomados, en cada una de las representaciones, por mayoría de votos.

El domicilio de la citada Comisión Paritaria será el de ASEODEN, calle Doctor Huarte número 3 31003 Pamplona.

La comisión tendrá las siguientes competencias:

1.–Interpretación y desarrollo del Convenio así como la corrección de cualquier error que pueda producirse en la publicación del Convenio.

2.–Recepción de acuerdos de inaplicación de las condiciones de convenio.

3.–Elaboración de informes relativos a condiciones de inaplicación y tramitación de solicitudes de acuerdo de inaplicación.

4.–Mediación o arbitraje voluntario en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.

5.–Emisión de informes previos a la vía contenciosa en materia de clasificación profesional.

6.–Estudiar y en su caso autorizar la apertura de nuevos ámbitos de negociación.

7.–Intervención potestativa en supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, tanto en funciones de mediación como de arbitraje.

8.–La prórroga o prórrogas en la vigencia del convenio.

9.–Regular su régimen de funcionamiento interno estableciendo en su caso los miembros de cada representación y la repercusión de costes generados por las solicitudes tramitadas ante la misma de personas o empresas no pertenecientes a las organizaciones firmantes de este convenio.

9.–Todas aquellas otras materias no enunciadas que resulten del contenido del presente convenio tales como la determinación de los grupos profesionales en empresas sin representación de los trabajadores.

La comisión una vez recibida la petición que de inicio al procedimiento deberá reunirse en el plazo de tres días hábiles y pronunciarse sobre la consulta o petición formulada en un plazo de cinco días.

Artículo 40. Tribunal Laboral.

Para la presentación de cualquier reclamación o litigio, el intento de conciliación o mediación se podrá presentar ante el Tribunal Laboral de Navarra o el servicio de mediación, arbitraje y conciliación del Gobierno de Navarra. Igualmente, se recomienda a los Trabajadores y Empresarios del Sector, el sometimiento a conciliación, mediación y arbitraje, utilizando, para ello, el Colegio Arbitral formado en el referido Tribunal.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

1.–Las empresas dispondrán de un plazo de dos meses, a partir de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de Navarra, para adecuar sus salarios a las tablas del presente convenio y, en su caso, abonar las diferencias resultantes si las hubiere.

En aquellos casos en los que el abono de los atrasos pueda suponer dificultades acreditadas de tesorería, las empresas podrán fraccionar su pago, en dos plazos que no podrán exceder del 30 de junio y 31 de diciembre de 2024 o bien prorratear el importe durante el año 2024. Para acogerse a esta opción las empresas, dentro del mes siguiente a la publicación del convenio, deberán notificar a la comisión paritaria la opción elegida.

2.–La comisión de formación integrada a partes iguales por la parte empresarial y social tendrá como objeto fomentar la formación profesional de todas las personas que se integran en el convenio para lo que estudiará las necesidades de formación, reciclaje y adaptación a nuevas tecnologías exigidas para la óptima cualificación de los trabajadores del sector.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Unica.–Las partes conscientes de la heterogeneidad de empresas a las que se aplica el convenio, durante la vigencia del mismo, estudiarán las fórmulas más adecuadas para acometer la aplicación de criterios uniformes para cada grupo de las mismas.

ANEXO I.–GRUPOS PROFESIONALES

Organización del trabajo

El presente capítulo sobre clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, atendiendo a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas tareas o funciones, titulaciones y especialidades profesionales.

Aspectos básicos de la clasificación profesional

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

1. La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de los criterios generales objetivos, y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Cualquier persona en función del puesto de trabajo que desarrolla estará encuadrada a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

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

El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

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

2. La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos que les son propios, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del que forman parte, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional y conforme a las reglas de movilidad previstas en el presente convenio y el el artículo 39 del E.T.

3. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores, son los que se definen a continuación:

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

a) Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica.

b) Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

c) Experiencia práctica: Considera el periodo de tiempo requerido para que una persona, adquiera la habilidad práctica necesaria para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

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

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

–**Responsabilidad**: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

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

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

4. Compensación y absorción sobre las eventuales diferencias de adscripción que pudieran tener lugar. Este criterio se realizará con los más amplios contenidos y por tanto no limitados por criterios de carácter personal o condiciones más beneficiosas que serán absorbidas o compensadas con la eventual nueva clasificación.

5. Principio de dirección del empresario. El encuadramiento es facultad del empresario.

6. Nulo coste. La actualización de la clasificación profesional de categorías a grupos profesionales debe tener coste cero para las empresas ni debe requerir readaptación económica o cambio de escala salarial, a excepción de los casos de unificación de categorías en grupos. El cambio de una categoría a grupo tiene como finalidad adaptar el sistema normativo a la realidad social y sectorial.

7. Plazo de adaptación las empresas dispondrán de todo el ejercicio de 2013 para adaptar y reclasificar a todo el personal laboral a la nueva clasificación.

Grupo profesional.

Definición: agrupación unitaria de las aptitudes profesionales y las titulaciones y, del contenido general de la prestación laboral que con ellas se corresponde.

Grupo profesional 1:

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación.

Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Tareas: Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.

2. Responsabilidad y dirección de la explotación de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

3. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etcétera.

4. Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

5. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

6. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.

7. Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico («hardware») como a nivel logístico («software»).

Grupo profesional 2.

Criterios generales: Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación

humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de cualquier grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo "Titulados superiores de entrada".

Tareas: Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media, y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etcétera.

3. Actividades consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, economato, comedores, previsión de personal, etcétera.

Grupo 3.

Criterios generales: Son aquellos trabajadores/as que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humano, en un marco de instrucciones de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación de grado medio, técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Tareas. Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título orientativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción.

2. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

3. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales.

4. Tareas técnicas de dirección de I+D+I de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior. Asistencia Tecnica.

5. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

6. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

7. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

8. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizándole cálculo de detalle, confeccionado planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

9. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

10. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

11. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etcétera.

12. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Grupo profesional 4:(ANTIG. oficial 1.ª).

Criterios generales: Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, con responsabilidad de mando.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o técnicos especialistas (módulos nivel 3) complementada con formación en el puesto de trabajo, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas: Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciado todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tantos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas.

3. Tareas Asistiencia de I+D+I de proyectos completos según instrucciones.

4. Tareas que suponen la supervisión, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior, de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.

5. Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

6. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática.

7. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

8. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

9. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

Grupo profesional 5.

Criterios generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión pero con iniciativa propia, con conocimientos profesionales o con un periodo de adaptación.

Formación: Bachiller, BUP y técnicos auxiliares conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión (módulos nivel 2), escolares sin titulación con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas: Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones que requieran manejo de datos de otras fuentes y su proceso.

2. Tareas de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, formalización de contratos, etc., tanto bajo la dirección como dependiendo y ejecutando las órdenes de un mando superior.

3. Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etcétera.

5. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

6. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

7. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porten tajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc. reflejado en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.

8. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, redacción de contratos etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

9. Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.

Grupo profesional 6.

Criterios generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o técnico auxiliar (módulo nivel 2) y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas: Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

1. Tareas de control especifico de accesos a edificios y locales sin arma.

2. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas, telefonista y/o recepcionista.

3. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

4. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

5. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.

6. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

7. Tareas de mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.

8. Funciones accesorias de otras profesiones tales como conductores de vehículos, mantenimientos, reparaciones.

Las personas de nueva incorporación a la empresa mantendrán una escala salarial progresiva, durante los dos primeros años, por formación práctica, hasta incorporarse al salario del grupo al cabo de esos dos años.

Grupo profesional 7:

Criterios generales: Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran normalmente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni periodo de adaptación.

Formación: Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o conocimientos de las tareas a desarrollar.

Tareas: Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales, tareas administrativas de carácter simple, con manejo de herramientas de ofimática.

2. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

3. Tareas de recepción, ordenación, distribución de correspondencia.
4. Tareas de control y presencia de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de limpieza, reparaciones simples.

TABLA DE EQUIVALENCIAS

TABLA DE EQUIVALENCIA CATEGORIAS Y GRUPOS			
	CATEGORIA	**GRUPO**	
	I	1	
	II	2	
	III	3	
	IV	3	
	V	4	
	VI	5	
	VII	6	
	VIII	6	
	IX	6	CON DOS AÑOS
	X	7	

ANEXO II.–TABLAS SALARIALES

ANEXO TABLAS SALARIALES 2022 TABLA 2022			
Grupo	**Diario**	**Mensual**	**Anual**
I	65,76	1.999,08	29.986,20
II	63,12	1.918,78	28.781,63
III	60,50	1.839,10	27.586,54
IV	52,60	1.599,14	23.987,06
V	49,97	1.519,15	22.787,23
VI	47,35	1.439,48	21.592,15
VI			
2.º año	42,93	1.305,11	19.576,63
1.er año	38,02	1.155,88	17.338,21
VII	36,05	1.095,81	16.437,16

ANEXO TABLAS SALARIALES 2023 TABLA 2023			
Grupo	**Diario**	**Mensual**	**Anual**
I	68,39	2.079,04	31.185,64
II	65,64	1.995,53	29.932,89
III	62,92	1.912,67	28.690,00
IV	54,71	1.663,10	24.946,54
V	51,97	1.579,91	23.698,72
VI	49,25	1.497,06	22.455,83
VI			
2.º año	44,65	1.357,31	20.359,69
1.er año	39,54	1.202,12	18.031,74
VII	37,49	1.139,64	17.094,64

ANEXO TABLAS SALARIALES 2024 TABLA 2024			
Grupo	**Diario**	**Mensual**	**Anual**
I	70,44	2.141,41	32.121,21
II	67,61	2.055,39	30.830,88
III	64,80	1.970,05	29.550,70
IV	56,35	1.713,00	25.694,94
V	53,53	1.627,31	24.409,68
VI	50,72	1.541,97	23.129,51
VI			
2.º año	45,99	1.398,03	20.970,48
1.er año	40,73	1.238,18	18.572,70
VII	38,61	1.173,83	17.607,48

ANEXO TABLAS SALARIALES 2025 TABLA 2025			
Grupo	**Diario**	**Mensual**	**Anual**
I	72,55	2.205,66	33.084,85
II	69,64	2.117,05	31.755,80
III	66,75	2.029,15	30.437,22
IV	58,04	1.764,39	26.465,79
V	55,14	1.676,13	25.141,97
VI	52,24	1.588,23	23.823,39
VI			
2.º año	47,37	1.439,97	21.599,60
1.er año	41,95	1.275,33	19.129,88
VII	39,77	1.209,05	18.135,71

ANEXO III.–PLANES DE IGUALDAD

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 85.1 del E.T. con el fin de garantizar el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades sea real y efectivo y con objeto de avanzar en la implementación y desarrollo de políticas de igualdad se procederá a:

–Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de un Plan de Igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

–Atribuir a la Comisión de Igualdad de Oportunidades, previamente constituida, las competencias que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

El plan de igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Se creará una Comisión de Igualdad de Oportunidades formada por representantes de los trabajadores, entre los que se integrarán en su caso los representantes elegidos (delegados o comités) y de las empresas, a ser posible mixta y paritaria.

Dicha Comisión será la encargada de trazar las líneas de actuación para la realización de los estudios de diagnóstico necesarios, que nos permitan implantar, en su caso, los Planes de Acción correspondientes.

Con carácter general la Comisión de Igualdad tendrá como objetivo avanzar en el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan la integración laboral plena de las mujeres, así como desarrollar las medidas que contribuyan al avance en la igualdad, entre hombres y mujeres y posibiliten la prevención de cualquier tipo de discriminación normativa en razón de género.

Además de lo anterior, se otorga a la citada Comisión las siguientes competencias:

13. Información sobre los estudios de diagnóstico realizados por la Empresa.

14. Información sobre los Planes de Acción a implantar en función de los resultados obtenidos de la diagnosis.

15. Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en la Empresa en relación con las disposiciones sobre Planes de Igualdad.

16. Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa, se dará información anual sobre su evolución, pudiendo los Representantes de los Trabajadores emitir informe si así lo estiman oportuno.

17. Seguimiento de la evolución del Plan de Igualdad que en su caso se implante en la Empresa.