

III. Otras disposiciones y actos

A. Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO

Resolución de 5 de noviembre de 2012 de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral sobre solicitud renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid para los años 2011 a 2014, al sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad Autónoma de La Rioja

201211080004763

III.A.3656

Código: 26100045062012

Resolución sobre solicitud renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid para los años 2011 a 2014, al sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad Autónoma de La Rioja

I.- Antecedentes

Primero.- La solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid para los años 2011 a 2014, al sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad Autónoma de La Rioja, ha sido realizada en virtud de lo estipulado en el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 718/2005, de 20 de junio, (BOE de 2 de julio), por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos, por D. Javier Granda Loza, en representación de la Unión General de Trabajadores de La Rioja, mediante escrito presentado el día 23 de agosto de 2012 y recibido en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo de La Rioja (REGCON) el 25 de septiembre de 2012.

Se alegan como motivos de la petición:

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

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

- La inexistencia de convenio en el citado sector.

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

Segundo.- El convenio colectivo cuya extensión se solicita fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid de fecha 17 de agosto de 2012 siendo su vigencia desde el día 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2014.

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

- Anuncio publicado en el Boletín Oficial de La Rioja y en el diario 'La Rioja', a los efectos de información pública y posible intervención de los interesados, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4.2 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio. Por el Colegio Oficial de Arquitectos de La Rioja se ha presentado escrito de 'oposición a la extensión', que ha sido remitido a las organizaciones sociales y empresarial más representativas. Por la Unión General de Trabajadores se han planteado en tiempo y forma alegaciones en contra del escrito de oposición del referido Colegio Oficial.

- Solicitudes de informe, conforme lo dispuesto en el artículo 10.3 y 6.1 a) del citado Real Decreto, a las demás organizaciones sindicales y empresariales más representativas en la Comunidad Autónoma de La Rioja, Comisiones Obreras de La Rioja y asociación empresarial, Federación de Empresarios de La Rioja, realizadas con fecha 26 de septiembre de 2012.

Con fecha 2 de octubre de 2012 por la Federación de Empresarios de La Rioja se presenta informe de no oposición a la extensión objeto del presente procedimiento.

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

- Certificación de la Oficina Pública de Elecciones de órganos de representación legal de los trabajadores, del número de representantes legales de los trabajadores en el ámbito en el que se plantea la extensión.

- Certificación de la Oficina de Depósito de Estatutos de Asociaciones Empresariales.

Cuarto.- Por la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral se solicitó al Presidente del Consejo Riojano de Relaciones Laborales, la celebración de un pleno al objeto de emitir el preceptivo informe sobre la solicitud de renovación de extensión, de conformidad con el artículo 10.3 y 7 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, en relación con el artículo 2. d) del Decreto 19/2003 de 20 de mayo, por el que se crea y regula el citado Consejo. Dicha solicitud suspende el plazo de los trámites sucesivos en tanto se emita el informe del órgano consultivo, al ser preceptivo y determinante. La suspensión ha sido notificada al sindicato solicitante produciendo efectos desde el 15 de octubre de 2012. Consta informe favorable del Consejo Riojano de Relaciones laborales en relación con la solicitud de extensión.

II.- Valoración

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

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

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

La solicitud de renovación de la extensión objeto de este procedimiento ha sido formulada dentro del plazo establecido en el artículo 10 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio: Un mes contado desde la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Valladolid (17/8/2012) del convenio colectivo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid para los años 2012 a 2014.

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

* Requisito de ausencia de partes legitimadas para suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con lo previsto en el 87.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores: Los datos aportados en el procedimiento indican que no existe asociación empresarial legitimada para negociar y pactar colectivamente en el sector de actividad de la Comunidad Autónoma de La Rioja en el que se plantea la extensión.

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

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

d) Acuerdo del Consejo Riojano de Relaciones Laborales

En la reunión del Pleno extraordinario del Consejo Riojano de Relaciones Laborales celebrada el 24 de octubre de 2012, se acordó informar favorablemente la renovación de la extensión solicitada al considerar que se cumplen los requisitos establecidos en el artículo 10 del Real Decreto 718/2005 de 20 de junio, manteniéndose a la fecha las mismas circunstancias que dieron lugar a la extensión inicial, en los términos que figuran en el informe elaborado al efecto por la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral y que se incorpora al expediente.

III. Propuesta de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral

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

A la vista de la documentación que obra en el expediente, la valoración técnica expuesta en el punto II de esta resolución y teniendo en cuenta el informe del Consejo Riojano de Relaciones Laborales, se concluye que en el presente caso concurren las circunstancias necesarias para acceder a la solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del

sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid para los años 2011 a 2012, al sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

De conformidad con lo establecido en el artículo 10.4 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, los efectos de la nueva resolución de extensión de convenio colectivo se retrotraerán a la fecha de inicio de efectos del convenio extendido. Por ello la renovación de solicitud de extensión produciría efectos desde el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2014, que es el ámbito de aplicación temporal del convenio colectivo cuya extensión se pretende, no afectando a aquellas empresas que tengan convenio colectivo de trabajo de aplicación.

IV. Normativa Aplicable

- Competencia: Decreto 47/2012, de 27 de julio (BOR del 30), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo y sus funciones en desarrollo de la ley 3/2003, de 3 de marzo de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

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

Por lo expuesto, y dado que al presente caso son de aplicación los fundamentos de derecho contenidos en las normas específicas arriba indicadas, así como las demás concordantes y complementarias, la Directora General de Trabajo y Salud Laboral, Resuelve

Primero: Estimar la solicitud de renovación de extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid para los años 2011 a 2014, al sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad Autónoma de La Rioja, no afectando a aquellas empresas que tengan convenio colectivo de trabajo de aplicación y con la siguiente puntualización, la referencia a las festividades contempladas en el artículo 15 del convenio extendido, deben entenderse a las fiestas propias de La Rioja.

La extensión surtirá efectos desde el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2014 de acuerdo con lo expuesto en el punto III de esta resolución.

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

Esta resolución no agota la vía administrativa.

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

En Logroño a 6 de noviembre de 2012.- La Directora General de Trabajo y Salud Laboral, Rosario Cuartero Lapeña.



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo

Convenio o Acuerdo: Oficinas Despachos

Expediente: 47/01/0001/2012

Código: 47000345011988

Resolución de 1 de agosto de 2012, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del sector "Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid" para los años 2011 a 2014 (Código 47000345011988)

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector "OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID, PARA LOS AÑOS 2011 A 2014" (Código 47000345011988), suscrito el día 3 de julio de 2012, de una parte, por los representantes designados por la Confederación Vallisoletana de Empresarios (C.V.E.) y la Asociación de Oficinas y Despachos de Valladolid, de otra, por los representantes CC.OO. y U.G.T., con fecha de entrada en este Organismo el día 09 de julio de 2012, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 22 de abril de 1999, de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se modifica la Orden de 21 de noviembre de 1996, por la que se desarrolla la Estructura Orgánica y se definen las funciones de los Servicios Territoriales de Industria, Comercio y Turismo y de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

ACUERDA

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

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

Tercero.—Depositara un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 1 de agosto de 2012.—La Jefa de Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid, Carolina Quintana Ordóñez.



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OFICINAS Y DESPACHOS

VALLADOLID

2011/2014

CAPITULO PRIMERO

Condiciones Generales

Artículo 1.º–Ámbito Funcional y Territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todas las Oficinas y Despachos, excepto aquellos subsectores que dispongan de regulación propia y cuya aplicación sea legalmente obligatoria, establecidas o que se establezcan durante su vigencia en Valladolid y su provincia.

Artículo 2.º–Ámbito Personal.

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

Artículo 3.º–Ámbito Temporal.

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años: Desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014.

Artículo 4.º–Denuncia y prórroga.

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

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

Artículo 5.º–Compensación y absorción.

Las mejoras resultantes del presente Convenio podrán ser absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse o estuvieran establecidas, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Artículo 6.º–Garantía Ad Personam.

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

Artículo 7.º–Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje del presente Convenio estará formada por tres representantes de la parte empresarial y tres representantes de la Parte Social.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las representaciones que la integran, en la sede de la CVE.



La parte convocante de la reunión está obligada a comunicar la convocatoria, con un plazo mínimo de 5 días de antelación a la fecha de la misma, a todos los componentes de la Comisión.

Las decisiones que adopte la Comisión Paritaria, han de ser por unanimidad (conformidad de todos sus miembros presentes en la reunión).

Sus funciones serán:

- Velar por el correcto cumplimiento del Convenio.
- Atender cuantas consultas le sean planteadas sobre la interpretación del mismo e incluso.
- Mediar en los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, en los supuestos que específicamente se sometan a la Comisión.
- Adoptar Acuerdos sobre cualquier materia del Convenio, esté o no contemplada en el mismo, cuando se reúna con carácter expreso para ello, teniendo a tales efectos la condición de Comisión Negociadora. Los Acuerdos que en tal caso puedan adoptar se incorporarán con carácter inmediato al Texto de este Convenio, con las mismas formalidades, en cuanto a remisión a la Dirección de Trabajo y publicación del Texto del Acuerdo, establecidas para la publicación de los Convenios Colectivos.

Artículo 8.º–Igualdad de condiciones.

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

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

CAPITULO SEGUNDO

Retribuciones

Artículo 9.º–Retribuciones.

Para el año 2011 no se realiza ningún incremento, sirviendo de base para el incremento del 2012 las tablas salariales del año 2010 actualizadas (tablas publicadas en el BOP 22-03-2011).

Los salarios pactados en el presente convenio para el año **2012** son los que figuran en el anexo I y que se deducen de añadir el 0,5% a las tablas salariales del año 2011.

Para el año **2013** se aplicará un incremento de 0,6% a las tablas vigentes en el año 2012.



Para el año 2014 se aplicará un incremento de 0,6% siempre que el PIB del periodo 1/enero/2013 a 31/diciembre/ 2013 sea inferior al 2%, si es superior al 2%, se aplicaría un incremento del 1%

Artículo 10.º–Pagas Extraordinarias.

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

Artículo 11.º–Antigüedad.

a) Los trabajadores que a fecha 1 de enero de 1996, tuvieran la condición de fijos en empresas afectadas por el presente Convenio, percibirán aumentos periódicos en concepto de plus de antigüedad, hasta un máximo de siete trienios. El importe de cada trienio cuyo devengo se iniciará el primero de enero del año en que se cumpla el trienio, consistirá en una cantidad equivalente al 5 por ciento de su salario base. Los trabajadores que tuvieran la condición de fijos en la empresa con anterioridad al 1º de enero de 1996 y consolidados al día de la fecha de firma de este convenio 7 ó más trienios, devengarán a partir de 1 de enero de 1998, el importe del porcentaje consolidado de los mismos, que permanecerá ya inalterable hasta la finalización de la relación contractual y se aplicará en cada momento al salario base de su categoría.

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

Artículo 12.º–Revisión Salarial.

Durante la vigencia de este convenio no hay revisión salarial.

El pago de los atrasos que pudiera corresponder por actualizaciones salariales, se abonarán dentro de la mensualidad en que aparezcan publicadas las tablas salariales que contengan dichas diferencias, o en la mensualidad siguiente si dicha publicación fuera posterior al día 20 de la mensualidad en que se realice.

Artículo 13.º–Dietas y kilometraje.

Si por necesidad de servicio hubiere de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará además de los gastos de locomoción, una dieta de 59.96 euros al día, durante los años de vigencia del convenio. En el caso de que únicamente hubiera de pernoctar fuera de la localidad en la que habitualmente tenga su destino, se le abonará el 40 por ciento de la cantidad antes citada y el 30 por ciento para el caso de que efectuara una comida fuera del mismo.



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

Artículo 14.º–Indemnización o suplidos.

Los empleados percibirán en el año 2012 una cantidad mensual de 40,62 euros en concepto de indemnización o suplido. Para el año 2013 el importe correspondiente será de 40,87 € (el resultante de aplicar el 0,6€ a la cantidad del año 2012). Para el año 2014 el importe a aplicar será el resultante de aplicar el 0,6€ a la cantidad del año 2013 siempre que el PIB del periodo 1/enero/2013 a 31/diciembre/ 2013 sea inferior al 2%, si es superior al 2%, se aplicaría un incremento del 1%

CAPÍTULO TERCERO

Jornada

Artículo 15.º–Jornada.

La jornada pactada en cómputo anual para los años de vigencia del convenio, es de mil setecientos ochenta (1.780) horas de trabajo efectivo.

Debiendo quedar recogido en los correspondientes calendarios laborales, en los términos legales, dentro del mes siguiente a la publicación del presente Convenio.

Durante la semana de Ferias y Fiestas de la Virgen de San Lorenzo la jornada será continuada de mañana, siempre en el marco de la jornada anual pactada en este convenio(1780 horas).

Desde la Comisión Negociadora se recomienda a las empresas afectadas por este convenio la jornada continuada durante el mes de Agosto, siempre en el marco de la jornada anual pactada en este convenio(1780 horas).

Artículo 16.º–Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuido no sustituible por compensación económica será de 31 días naturales. Iniciándose las citadas vacaciones siempre en día hábil.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 17.º–Permisos retribuidos.

Las empresas, a solicitud del trabajador/a, concederá las siguientes licencias retribuidas, previo aviso y justificación, por las siguientes causas siempre que no excedan de quince al año:



- Matrimonio del trabajador/a: 15 días ininterrumpidos. Esta licencia no computa a efectos del límite de 15 días anuales.
- Matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el 3º grado: el día que se celebre la ceremonia.
- Bautizo y primera comunión de descendientes: Media jornada correspondiente al día que se celebre la ceremonia.
- Nacimiento de hijos: dos días. Cuando se tenga que hacer un desplazamiento la licencia se ampliará dos días más.
- Fallecimiento de cónyuge: Tres días. Cuando se tenga que hacer un desplazamiento la licencia se ampliará dos días más.
- Enfermedad grave, fallecimiento u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días. Cuando se tenga que hacer un desplazamiento la licencia se ampliará dos días más.
- Mudanza: Dos días.
- De libre disposición: Dos días. Debiéndose de comunicar con 48 horas de antelación.
- Exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto (cuando tengan que realizarse en la jornada de trabajo): Por el tiempo indispensable.
- Nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto: 1 hora de ausencia retribuida al padre o la madre y posibilidad de reducción de jornada de hasta 2 horas (con disminución proporcional del salario). El periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria de la madre. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

A los efectos de este artículo, los trabajadores/as que convivan como “pareja de hecho” tendrán derecho a los permisos establecidos anteriormente, con excepción del primero (el permiso de 15 días por Matrimonio del trabajador/a).

Dicha situación se acreditará con certificado de convivencia u otros medios documentales que se estimen suficientes.

Se considerarán festivos a efectos laborales la jornada de los días 5 de enero y los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 18.º–Cláusula de descuelgue.

Los incrementos salariales establecidos para el período de vigencia de este Convenio, no serán de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso la fijación de incremento salarial se trasladará a las partes implicadas (empresa, trabajadores). Para acogerse a este procedimiento (descuelgue), la empresa deberá dirigirse por escrito a la Comisión Paritaria justificando su decisión, al objeto de que la misma pueda acordar sobre su procedencia o improcedencia.



La Comisión Paritaria exigirá a la Empresa solicitante los documentos que considere oportunos para la autorización del descuelgue, y fijará las condiciones en que se producirá el mismo (límites temporales, condiciones de reenganche, etc.).

La concesión del descuelgue sólo podrá autorizarse con la aprobación unánime de los miembros de la Comisión Paritaria.

CAPITULO CUARTO

Formación y Salud Laboral

Artículo 19.º–Formación.

- a) El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. La empresa podrá exigir a todo trabajador, que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados anteriormente, justificantes de su asistencia normal a clase.
- b) La Dirección de la empresa facilitará a sus trabajadores, siempre que se produzca una implantación tecnológica de tipo mecánico o modificación de sistema de trabajo, la formación necesaria para la adaptación y reciclaje de los trabajadores a la nueva situación.
- c) Se crea una Comisión Paritaria que se encargará de desarrollar en el ámbito del Sector el Acuerdo Nacional de Formación Continua, contando con la Comisión Territorial y realizando las gestiones y acuerdos que sean necesarios para la realización de cursos de formación profesional entre los trabajadores del Sector, de acuerdo a lo establecido en el citado Acuerdo Nacional.

Artículo 20.º–Salud y revisión del puesto de trabajo.

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

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

CAPITULO QUINTO

Contratación

Artículo 21.º–Contratación.

- a) Periodo de prueba: El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la escala que a continuación se fija para cada uno de los grupos profesionales enumerados en el artículo 33.
 - Grupo IV. SEIS meses.
 - Grupo III y II DOS meses.
 - Grupo I UN mes.



- b) Contratos en prácticas: Se regularán de conformidad con lo establecido en el art. 11.1 ET (conforme la redacción dada al mismo por la Ley 63/1997 de 26 de Diciembre).
- c) Contrato de Formación: Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21, que carezcan de titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de dos años y medio. El número de contratos formativos por centro de trabajo que las empresas podrán celebrar no será superior al fijado en la siguiente escala:
 - Hasta 5 trabajadores UNO
 - De 6 a 10 trabajadores. DOS
 - De 11 en adelante TRES

No obstante lo anterior, no se tendrá en cuenta para el cómputo referido, a aquellos trabajadores que realicen la formación teórica en los Centros de Organizaciones empresariales o sindicales de este Convenio y homologados por el INEM.

- d) Se podrán celebrar contratos de duración determinada previstos en el art. 15.1 E.T. (conforme a la redacción dada al mismo por la ley 63/97 de 26 de diciembre).
- e) Contrato Eventual: En atención a las especiales necesidades y características del sector que conllevan periodos en los que se acumulan tareas, las empresas podrán concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en este convenio y en art. 15.1 b) del E. T., por una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses contados a partir de la fecha en que se produzcan las causas que justifican su utilización.

Cuando se concierten estos contratos por una duración inferior al máximo establecido, podrán prorrogarse antes de su terminación conforme a lo previsto en el Real Decreto 2720/98 de 18 de Diciembre, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo previsto en el párrafo anterior (12 meses para todo el periodo del contrato).

Se entenderán a todos los efectos establecidos para la contratación bajo esta modalidad, que concurren las circunstancias previstas en el art. 15.1 b) del E.T. con la simple remisión al presente artículo del Convenio, establecida en el contrato del trabajador.

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

Artículo 22.º–Conversión de contratos temporales en indefinidos.

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

2.–Con el objeto de incentivar la transformación de las modalidades de contratos temporales –que concierten las empresas del sector con los trabajadores- en contratos para el fomento de la contratación indefinida, las partes firmantes de este convenio se



comprometen a informar a Empresarios y Trabajadores, a través de sus Organizaciones respectivas, sobre los incentivos existentes para la contratación indefinida, durante la vigencia de este Convenio, en orden a favorecer el incremento de trabajadores fijos en las Empresas del Sector.

3.–Con el objetivo antedicho (disminución de los contratos temporales en el Sector) las partes firmantes de este Convenio acuerdan expresamente que, la transformación de los contratos temporales en indefinidos (cualquiera que sea el tipo de contrato temporal: eventual por necesidades de la producción o de mercado, de obra, de prácticas, aprendizaje, formación, interinidad, de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, de relevo...) existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse por las Empresas del Sector durante la vigencia del Convenio, estarán amparados y podrán acogerse a los incentivos previstos en los Programas de Fomento del Empleo que desarrolle la Junta de Castilla y León.

Artículo 23.º–Jubilación forzosa

Como política de fomento de empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, y con independencia de los supuestos de jubilación voluntaria anticipada, se establece la jubilación forzosa, a los sesenta y cinco años de edad, de los trabajadores que tengan cubierto el periodo legal de carencia para obtenerla o cuando alcancen la carencia.

CAPÍTULO SEXTO

Prestaciones complementarias

Artículo 24.º–Enfermedad.

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

Artículo 25.º–Seguro de accidentes.

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

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

CAPÍTULO SÉPTIMO

Conciliación de la vida familiar y laboral. (L39/1999 de 5 de noviembre) **e igualdad efectiva de mujeres y hombres** (LO 3/2007 de 22 de marzo)

Artículo 26.º–Lactancia.

- Las/os trabajadoras/es, de forma optativa y por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.
- La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.



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

Artículo 27.º–Guarda legal.

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de 8 años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo la mitad de la duración de aquella.
- Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 28.º–Excedencias.

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. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo en el primer año, a partir de entonces la reserva es solo de empleo.

Por cuidado de cada hijo/a tanto por naturaleza, adopción o acogimiento (permanente o preadoptivo). Hasta tres años desde el nacimiento, de la resolución judicial o administrativa de la adopción o acogimiento. El tiempo que dure la excedencia se tendrá en cuenta para la antigüedad, podrán asistir a cursos, y tendrán derecho a reserva del puesto de trabajo en el primer año, a partir de entonces la reserva es solo de empleo.

Por cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años.

La excedencia por los supuestos contemplados en los dos párrafos anteriores (por cuidado de hijo... y de un familiar hasta 2º grado...) cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 29. - Suspensión con reserva del puesto de trabajo:

• Permiso de Maternidad:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Seis semanas serán obligatorias de coger por la madre posterior al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.



En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

- **Permiso de Paternidad:**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

- **Adopción o Acogimiento:**

En los supuestos de adopción y de acogimiento la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más, a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.



En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneos de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos en que reglamentariamente se determinen.

- **Nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto:**

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

- **Nacimiento o adopción hijo-a con discapacidad:**

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refieren el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se desarrollen.

- **Adopción internacional:**

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos previstos en los apartados 4 y 5 del art. 48 y 48 bis del ET.

Artículo 30.–Riesgo durante el embarazo y periodo de lactancia

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que



se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

- **Derecho al cambio de puesto de trabajo:**

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

- **Derecho a la reserva del puesto:**

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

- **Despido y extinción del contrato.**

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

CAPÍTULO OCTAVO

Estructura profesional y periodo de prueba

Artículo 31.º–Clasificación Profesional.

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este Convenio. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier índole.



Artículo 32.º—Factores de Valoración.

Los factores, que conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores en un determinado grupo profesional, son los siguientes:

- a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 33.º—Grupos profesionales.

Grupo profesional I:

Criterios Generales.—Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Formación.—Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña y titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.

NIVELES X, X BIS, XI, XII, XIII.

Grupo profesional II:

Criterios Generales.—Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al graduado escolar, formación profesional de primer grado o educación secundaria obligatoria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

NIVELES VII, VIII, IX.



Grupo profesional III:

Criterios Generales.—Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a bachillerato unificado polivalente, formación profesional de segundo grado, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

NIVELES IV, V, VI.

Grupo profesional IV:

Criterios Generales.—Funciones que suponen la realización de tareas y técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión y de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal de Dirección, a los que debe de dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación de la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación.—Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

NIVELES I, II, III.

Artículo 34.º—Tablas de equivalencia entre los grupos profesionales y los distintos niveles salariales recogidos en el Convenio Colectivo.

Nivel	Categorías Profesionales
GRUPO IV	
I	Titulado Superior.
II	Titulado medio, jefes superiores (Oficial mayor).
III	Jefes de primera, jefes de equipo informática, analista, programador de ordenador.
GRUPO III	
IV	Jefe de segunda, programador de máquinas auxiliares, jefe de delineación, administrador de test, coordinación tratamientos cuestionarios, jefe de explotación.
V	Oficial de primera administrativo, delineante proyectista, coordinador de estudios, jefe de equipo de encuestas, controlador, operador de ordenador, jefe de máquinas básicas.
VI	Oficial de segunda administrativo, delineante, operador de tabuladores, inspector entrevistadores, encargado de departamento reprografía, encargado de oficios varios.



Nivel	Categorías Profesionales
GRUPO II	
VII	Operador de máquinas básicas, dibujante, entrevistador-encuestador, oficial de primera de oficios varios.
VIII	Calcador, perforista, verificador, clasificadores, conserje mayor, oficial de segunda de oficios varios.
IX	Promotor de ventas. Encargado de tareas administrativas y documentales.
GRUPO I	
X	Conserje. Ayudantes y operadores de reproducción.
X Bis	Oficial de tercera administrativo.
XI	Cobradores, pagadores, auxiliares administrativos.
XII	Ordenanza, vigilante, limpiador/a de apartamento.
XIII	Aspirante, limpiador/a, peones, mozos.

ANEXO 1

Tablas año 2011

Niveles	Salario Base/Mes	Salario Base/Año	Suplido/Año
I	1.831,75€	25.644,45 €	565,91€
II	1.763,84€	24.693,69€	565,91€
III	1698,83€	23.783,62€	565,91€
IV	1632,82€	22.859,42€	565,91€
V	1568,15€	21.954,07€	565,91€
VI	1520,93€	21.293,02€	565,91€
VII	1406,55€	19.691,69€	565,91€
VIII	1338,51€	18.739,14€	565,91€
IX	1212,50€	16.975,00€	565,91€
X	1068,40€	14.957,59€	565,91€
Xbis	1018,51€	14.259,14€	565,91€
XI	970,08€	13.581,12€	565,91€
XII	836,49€	11.710,86€	565,91€
XIII	743,68€	10.411,55€	565,91€

Tablas año 2012

Niveles	Salario Base/mes	Salario Base/año	Suplido
I	1840,91	25772,72	568,74
II	1772,66	24817,23	568,74
III	1707,32	23902,54	568,74
IV	1640,98	22973,78	568,74
V	1575,99	22063,87	568,74
VI	1528,53	21399,49	568,74
VII	1413,58	19790,16	568,74



Niveles	Salario Base/ mes	Salario Base/año	Suplido
VIII	1345,20	18832,84	568,74
IX	1218,56	17059,88	568,74
X	1073,74	15032,39	568,74
X bis	1023,60	14330,44	568,74
XI	974,93	13649,03	568,74
XII	840,67	11769,41	568,74
XIII	747,40	10463,58	568,74

Tablas del año 2013: las tablas de 2012 se incrementan en un 0,6%

Niveles	Salario Base/ mes	Salario Base/año	Suplido
I	1851,95	25927,36	572,15
II	1783,30	24966,13	572,15
III	1717,57	24045,95	572,15
IV	1650,83	23111,62	572,15
V	1585,45	22196,25	572,15
VI	1537,71	21527,88	572,15
VII	1422,06	19908,90	572,15
VIII	1353,27	18945,83	572,15
IX	1225,87	17162,23	572,15
X	1080,18	15122,58	572,15
X bis	1029,74	14416,42	572,15
XI	980,78	13730,92	572,15
XII	845,72	11840,03	572,15
XIII	751,88	10526,36	572,15

CC.OO., UGT, CVE, ASOCIACIÓN OFICINAS Y DESPACHOS (ilegibles).