



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 31 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de Oficinas y Despachos para la Comunidad Autónoma de Extremadura. (2022061843)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de Oficinas y Despachos para la Comunidad Autónoma de Extremadura (código 81100135012018), que ha sido suscrito el 22 de abril de 2022, por la Confederación de Organizaciones Empresariales de la provincia de Badajoz, la Federación Empresarial Cacereña y la Federación Empresarial Placentina, pertenecientes a CEOE y CEPYME, en la representación empresarial, y por, en la social, las organizaciones sindicales Comisiones Obreras, Central Sindical Independiente y de Funcionarios y Unión General de Trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que crea el Registro de Convenios y Acuerdo Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdo Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 31 de mayo de 2022.

Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE OFICINAS Y DESPACHOS PARA LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA 2022-23

Artículo preliminar.

A) El presente convenio se suscribe entre las centrales sindicales CCOO Y CSI-F, la Confederación de Organizaciones Empresariales de la provincia de Badajoz, COEBA, la Federación Empresarial Cacereña y la Federación Empresarial Placentina, pertenecientes a CEOE y CEPYME, representando todos ellos a más del 50% de los delegados de personal y empresarios del convenio de la comunidad autónoma de Extremadura en el momento de la constitución de la mesa, y teniendo por tanto el presente convenio eficacia absoluta.

Forma también parte de la mesa, y firma el presente convenio el sindicato UGT, en su condición de organización sindical de carácter más representativo a nivel nacional.

B) Al no contener este convenio cláusula específica de inaplicación salarial en lo referente al artículo 82.3 del E.T., dicha cláusula sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el vigente Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1. Ámbito Territorial.

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todas las empresas de la Comunidad Autónoma de Extremadura encuadradas en el ámbito funcional y personal a que se alude en el artículo siguiente, establecidas o que se establezcan durante su vigencia en Extremadura.

Artículo 2. Ámbito Funcional.

Este Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo en las oficinas y despachos, todos ellos definidos conforme su legislación específica.

A tales efectos, se entiende que forman parte de dicho sector, a excepción de aquellas empresas con convenio propio o que forman parte del ámbito funcional de convenios colectivos de otros sectores, que estén en vigor, prorrogados o en negociación, aquellas cuya actividad queda recogida en los siguientes CNAES:

6910. Actividades jurídicas.

8211. Servicios administrativos combinados.

8219. Actividades de fotocopiado, preparación de documentos y otras actividades especializadas de oficinas.



9411. Actividades de organizaciones empresariales y patronales.

9412. Actividades de organizaciones profesionales.

9420. Actividades sindicales.

9491. Actividades de organizaciones religiosas.

9492. Actividades de organizaciones políticas.

7490. Otras actividades profesionales, científicas y técnicas.

7021. Relaciones públicas y comunicación.

8299. Otras actividades de apoyo a empresas.

8230. Organización de convenciones y ferias de muestras.

7430. Actividades de traducción e interpretación.

7740. Arrendamiento de la propiedad intelectual y productos similares, excepto trabajos protegidos por derechos de autor.

8291. Actividades de agencias de cobros y de información comercial.

6920. Actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría y asesoría fiscal no encuadrables en el convenio colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública.

6311 y 6399. Empresas de grabación de datos cuya actividad principal no sean los servicios de informática ni los servicios de investigación de mercados y de la opinión pública.

9499. Otras actividades asociativas.

7311. Agencias de publicidad, excepto las que desarrollan alguna o algunas de las actividades definidas como publicidad en el artículo 2 de la Ley 34/1988.

7810. Actividades de Agencias de colocación, excepto empresas de trabajo temporal.

7830. Otra provisión de recursos humanos.

Asimismo, quedan encuadrados en el presente convenio los trabajadores y trabajadoras de las empresas de administración de fincas, graduados sociales, asesorías laborales, Cámaras de Comercio, Consulados, Intermediación monetaria, y gestión administrativa de la investigación, así como las sociedades, fundaciones y demás entidades análogas a las asociaciones.

**Artículo 3. Ámbito Temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor una vez homologado, el día 1 de enero de 2.022, cualquiera que sea el día de publicación del presente convenio en el DOE hasta el 31/12/2023.

Los efectos salariales del presente convenio tendrán carácter retroactivo desde el 1/1/2022.

Artículo 4. Duración.

La duración del presente Convenio será del 1/1/22 al 31/12/23, quedando denunciado de manera automática el 1/1/24, sin necesidad de denuncia expresa por las partes.

Artículo 5. Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el presente Convenio será la legal de 40 horas semanales repartidas de lunes a jueves más el viernes hasta las 15:00 horas, totalizándose una jornada anual de 1.796 horas.

Desde el 1 de agosto al 20 de septiembre, ambos incluidos, se establece la jornada continuada de 8:00 a 15:00 horas.

No obstante, las empresas que por su naturaleza eminentemente comercial realicen con carácter habitual sus actividades en sábado podrán repartir la jornada, de acuerdo con las personas trabajadoras afectadas, entre el lunes y el sábado de cada semana.

Artículo 6. Retribuciones.

Los salarios de las personas trabajadoras afectadas por este Convenio serán para cada categoría laboral los que se determinan en la tabla salarial que figura como Anexo 1

Las cantidades detalladas tanto en el texto del presente convenio como en las tablas salariales adjuntas se han calculado incrementando las cantidades fijadas en el convenio del año 2021 en los siguientes porcentajes: para el año 2022 el 4 %; y para el año 2023 el 3,15 % más la inclusión del plus convenio en las pagas extraordinarias desde el 1 de enero de 2023.

Artículo 7. Complemento de Incapacidad Temporal.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional la empresa completará hasta el 100% del salario de la persona trabajadora las prestaciones de Incapacidad temporal de la Seguridad Social durante un máximo de 365 días.

Artículo 8. Complementos Salariales de Antigüedad.

Se establece un complemento personal para todas las categorías en concepto de antigüedad



consistente en un solo trienio del 7 por ciento sobre el salario base que figura en el anexo 1, empezándose a devengar el día 1º de Enero del año en que se cumpla el trienio.

En todo caso, y a efectos informativos, se recuerda que desde el 1/11/02 quedó congelada la antigüedad en las cuantías que cada trabajador venía recibiendo en ese momento, devengándose automáticamente las fracciones de trienios que pudieran haberse producido entonces y sin que pudiera devengarse más complemento de antigüedad.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que ingresaron en las empresas a partir del 1/11/02 devengaron un solo trienio calculado conforme a lo dispuesto en el primer párrafo del presente artículo congelándose el mismo una vez consolidado

Las cuantías que en concepto de antigüedad reciba cada trabajador, se actualizarán en la misma cuantía que se actualicen anualmente las tablas.

Artículo 9. Gratificaciones Extraordinarias.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en la empresa, percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se harán efectivas los días 15 de julio y 15 de diciembre. Estas gratificaciones consistirán cada una de ellas en una mensualidad compuesta exclusivamente por el salario base más la antigüedad (sin plus de convenio) durante el año 2022.

A partir del 1/1/2023 estas gratificaciones consistirán cada una de ellas en una mensualidad compuesta por el salario base más la antigüedad más el plus convenio.

La persona trabajadora que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán estas pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación al tiempo que estuvieran prestando sus servicios a la empresa, para lo cual la fracción del mes se computará completa.

Las mencionadas pagas extraordinarias se devengarán de la siguiente manera:

Paga de julio: Del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.

Paga de diciembre: del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 10. Dietas y kilometraje.

1. Cuando la persona trabajadora, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la plaza habitual en la que se encuentre su centro de trabajo, y como consecuencia de ello deba comer o cenar fuera, percibirá la cantidad de 16 euros como compensación por el gasto de cada una de las citadas comidas o cenas que realice fuera de su plaza de trabajo.



2. En cualquier caso, la empresa podrá suplir el pago de estas cantidades mediante abono de las facturas que por el concepto de comidas o cenas presente la persona trabajadora a nombre de la empresa.
3. En el caso de que la persona trabajadora deba pernoctar fuera de la localidad donde radique su domicilio por cuestiones laborales, la empresa vendrá obligada a abonar la factura que, a nombre de la empresa, y en concepto de alojamiento y desayuno, sea presentada por la persona trabajadora. En todo caso será potestad de la empresa la elección del alojamiento hotelero en que deba alojarse la persona trabajadora siempre en un establecimiento autorizado y con unas mínimas condiciones de limpieza.
4. En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si éstos se realizan con vehículo propio de la persona trabajadora, la empresa le abonará la cantidad de 0,26 euros por Km. recorrido en 2022 y 0,27 euros por km. recorrido en 2023.

No corresponderá el pago de kilometraje cuando el desplazamiento se realice en coche de la empresa.

Artículo 11. Preferencias.

Se concederá al personal subalterno para que pueda ocupar plaza administrativa en la misma empresa, siempre que obtenga igual puntuación que los demás aspirantes a las mismas en las pruebas que se convoquen a tal fin.

Asimismo, se concederá preferencia a las personas trabajadoras con hijos en el periodo de enseñanza obligatoria a elegir 15 días de sus vacaciones anuales dentro de los meses de vacaciones del periodo escolar.

Artículo 12. Plus Convenio.

Se establece un plus convenio igual para todas las categorías no computable a efectos de antigüedad en la cuantía que se indica en las tablas retributivas adjuntas.

El importe indicado en las tablas retributivas es de carácter mensual, y se devenga exclusivamente en las doce mensualidades ordinarias durante 2022 y en las catorce mensualidades a partir del 1/1/2023.

Artículo 13. Ascensos.

Las personas trabajadoras con categorías profesionales de auxiliares con 6 años de antigüedad en la empresa, los oficiales de segunda con diez años en la categoría en la misma empresa y los oficiales de primera con doce años en la categoría en la empresa donde pretendan promocionarse ascenderán a la categoría inmediatamente superior del siguiente modo:



Si al cumplir las condiciones referida hubiese vacante, las empresas quedan obligadas a realizar un examen de capacitación escrito relacionado con el puesto de trabajo a cubrir de la nueva categoría, al que podrá asistir como observador el representante legal de los trabajadores en la empresa.

El mencionado examen, se celebrará dentro del mes siguiente a la fecha de petición por parte de la persona trabajadora interesada en promocionar y en el caso de que sean superadas las correspondientes pruebas, comenzará a devengar los nuevos haberes desde el mes siguiente a la superación del examen.

Si la persona aspirante no superase las pruebas, podrá solicitar nuevo examen sin límites en el número de veces, siempre que medie un año desde la celebración del anterior, y caso de ascender a la nueva categoría, devengará los nuevos haberes desde el día en que sea declarada su aptitud.

Si no se estuviera conforme con la calificación obtenida podrá recurrir ante el Tribunal de revisión, el cual estará constituido por los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio que se reunirá en reunión extraordinaria para tal fin, siendo incompatibles dichas personas, si pertenecen a la empresa afectada, en cuyo caso serán sustituidos por cualquiera de las personas restantes de la mesa negociadora por la parte empresarial, y actuara como Secretario/a la persona que ostente dicho cargo en la comisión paritaria. La calificación será emitida dentro de los cinco días siguientes al examen y quedará aprobada la aptitud de la persona que obtenga una nota media de cinco (5) o superior, sobre diez (10) sin que sean computables las notas extremas.

Artículo 14. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 30 días naturales. En el caso de que en el periodo de días naturales de vacaciones exista un festivo de carácter nacional, regional o local, el mismo no computará a los efectos de cómputo de vacaciones.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5, 7 y 8 del artículo 48 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.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona



trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 15. Conciliación de la vida laboral y Familiar.

Nacimiento y Cuidado del Menor.

Permiso por nacimiento y cuidado del menor maternidad y paternidad.

Las personas trabajadoras en el supuesto de nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento la suspensión tendrá una duración de 16 semanas. La madre y el padre podrán disfrutar del permiso en caso de Nacimiento de un hijo, desde el momento del parto hasta que el menor tenga 12 meses.

En caso de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, a partir de la resolución judicial que constituya la adopción o resolución de guarda con fines de adopción o acogimiento.

El derecho a disfrutar del permiso por nacimiento y cuidado del menor es individual de cada persona trabajadora y no puede transferirse al otro progenitor.

Duración y distribución de la baja por maternidad/paternidad

— Nacimiento de un hijo;

Los progenitores están obligados a disfrutar de 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, estas 6 semanas se disfrutan a jornada completa para asegurar la protección de la salud de la madre y el cuidado y atención de los hijos.

No obstante, la madre biológica podrá disfrutar del permiso hasta 4 semanas antes a la fecha previsible del parto.

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar:

De forma continuada al periodo obligatorio o de forma interrumpida, si los dos progenitores trabajan, en periodos semanales (acumulados o independientes) hasta que el nacido cumpla 12 meses.

La forma de distribución de estas 10 semanas deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Además, se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo con la empresa.



— Adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento;

Cada adoptante, guardador o acogedor deben disfrutar de 6 semanas posteriores a la resolución de adopción, de guarda con fines de adopción o acogimiento.

Estas 6 semanas se disfrutan a jornada completa, de forma obligatoria e ininterrumpida.

Las siguientes 10 semanas restantes se pueden disfrutar:

De forma continuada al periodo obligatorio.

De forma interrumpida, cuando ambos progenitores trabajen, en periodos semanales (acumulados o independientes) hasta que el hijo cumpla 12 meses.

La forma de distribuirse estas 10 semanas, debe comunicarse a la empresa con al menos 15 días de antelación.

— Lactancia.

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce 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 nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Igualmente, la persona trabajadora podrá solicitar la acumulación del permiso de lactancia por un permiso retribuido. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En caso de acumular la jornada, el resultado de días acumulados se obtendrá de sumar una hora por cada día efectivo de trabajo, excluyendo días inhábiles, y dividiendo el número de horas obtenidas, por la jornada real de la persona trabajadora.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

— Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la



disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. No podrá solicitarse este permiso una vez que el menor haya cumplido los 12 años.

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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados anteriores de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente.

La persona trabajadora víctima de violencia de género o víctima del terrorismo tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se deberán ejercitar mediante acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la persona trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

— Periodo de adaptación a centros escolares:

Los padres de alumnos con edades de tres años o menos, cuyos hijos se incorporen por primera vez a un centro escolar y que precisen seguir un horario de adaptación de los menores al centro, y durante el mes de septiembre de cada curso, podrán flexibilizar su jornada con el fin de adaptar sus horarios a los que se determinen por el centro escolar de entrada y salida de los menores derivados del citado periodo de adaptación. Las horas empleadas a este efecto se recuperarán por el trabajador dentro del último trimestre del año.

**Artículo 16. Licencias.**

Serán retribuidos los permisos que a continuación de indican:

- A) El permiso retribuido por nacimiento de hijos se fija en 2 días naturales si no existe desplazamiento y 4 días si es preciso desplazamiento.
- B) Permiso retribuido por matrimonio de 15 días naturales y podrán disfrutarse unidos al permiso anual y con preferencia a cualquier otro compañero.
- C) Por muerte del cónyuge, ascendiente o descendiente cinco días naturales. Por fallecimiento de hermanos, tres días naturales y uno más en caso de desplazamiento fuera de la localidad de residencia.
- D) Por enfermedad grave o accidente, hospitalización o intervención quirúrgica de padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos, cónyuges, yernos o nueras: dos días, que se incrementarán a cuatro en caso de precisarse desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador.

Este permiso podrá fraccionarse a voluntad del trabajador siempre dentro del periodo en que se produzca el hecho causante y con previo aviso a la empresa con una antelación de 24 horas al fraccionamiento.

- E) Un día por traslado del domicilio habitual.
- F) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- G) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.



- H) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- I) Boda de hijos o hermanos: un día, siempre que se celebre ésta en día laboral.
- J) En las ferias y fiestas mayores de la localidad donde radique el centro de trabajo, los trabajadores disfrutarán el día hábil inmediatamente anterior al primer festivo local correspondiente a la citada celebración de un horario especial reducido de 4 horas, en horario de mañana preferentemente.
- K) Tres días de asuntos propios al año que se solicitarán a la empresa por escrito y dentro de las 48 horas anteriores a su disfrute.

Los días de asuntos propios no podrán acumularse entre sí ni a las vacaciones anuales, pero sí podrán acumularse a los permisos retribuidos señalados en este artículo. En ningún caso el número de trabajadores que esté simultáneamente disfrutando los días de asuntos propios deberá afectar al desarrollo normal de la actividad de la empresa.

- L) Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables durante toda la vigencia del convenio.

A los efectos de disfrute de los permisos reconocidos en los apartados c y d del presente artículo, se equipará el cónyuge a cualquier otra persona con análoga relación de afectividad, siempre que la pareja resultante haya sido inscrita en registro oficial de parejas de hecho con anterioridad al hecho causante del permiso.

Artículo 17. Comisión Paritaria. Sumisión al ASEC Extremadura.

Para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia de este Convenio se constituye una comisión paritaria formada por los siguientes miembros, sin perjuicio de ulterior modificación si procediera:

Por la parte empresarial:

Pedro Rosado Alcántara, por la FEC.

Francisco Sánchez Guijo, por la FEP.

Nuria Lavado Pardo, y Margarita Mora Carreño por COEBA.

Por la parte social:

Carmen Suárez Fornelino y Valentina Tarriño Pastor por CCOO.



Cecilia Claver Hervás y Máximo Blanco Grande por CSIF.

La cual se reunirá y remitirá el acta de la reunión con la decisión que se haya tomado en los tres meses siguientes a su recepción.

En el caso de que, tras la consulta a la Comisión Paritaria, no se llegara a un acuerdo, las partes se comprometen a someter los conflictos colectivos derivados del presente Convenio a las normas de solución extrajudicial fijadas en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de Extremadura, que se asume por las partes en el artículo siguiente

Las consultas a la Comisión Paritaria se dirigirán al domicilio de la secretaría del convenio

FEDERACIÓN EMPRESARIAL CACEREÑA
c/ Obispo Segura Sáez, 8
10003.- CÁCERES

Artículo 18. Sumisión al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje Previsto en el ASEC-EX y en su Reglamento de aplicación.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a las personas trabajadoras y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá, en los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos siguientes:

- Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro Acuerdo o Pacto Colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de



Mediación-Conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a Arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomenta.

Artículo 19. Faltas y Sanciones.

Toda falta cometida por un trabajador la persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Se consideran faltas leves:

- 1) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas dentro del periodo de un mes serán consideradas leves.
- 2) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a las Empresas o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4) Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.
- 5) Falta de aseo y limpieza personal.
- 6) No comunica a las Empresas los cambios de residencia o domicilio.
- 7) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- 8) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 9) La embriaguez ocasional.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días.



- 2) Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un periodo de treinta días.
- 3) Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio
- 4) No atender al público con la corrección y diligencia debidas sin pérdida de cliente por ese motivo.
- 5) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa podrá ser considerada muy grave.
- 6) Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.
- 7) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 8) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.
- 9) La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.
- 10) Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior
- 11) La reincidencia en falta leve, dentro de un semestre, habiendo mediado amonestación escrita.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

- 1) Más de diez faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
- 2) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 3) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 4) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza.
- 5) La embriaguez habitual.
- 6) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar datos de reserva obligada a elementos extraños a la misma.



- 7) Los malos tratos de palabra y obra, abusos de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como los compañeros subordinados, público o clientes.
- 8) Causar accidentes por negligencia o imprudencia.
- 9) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad o cuando suponga un quebranto en el funcionamiento de la empresa.
- 10) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo. Se asimila a la misma la corrección reiterada de errores cometidos por el trabajador que ocasionen perjuicios a la empresa o quejas de clientes.
- 11) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 12) Este convenio quiere hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores por ello se considerarán faltas muy graves aquellas de corte sexista, racista, xenófobo, religioso, ideológico, cultural o social.
- 13) Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualquiera conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de la empresa, respecto a las que el sujeto activo sepa, o esté en condiciones de saber, que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece.

Acoso sexual de intercambio se trata de un comportamiento en que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral, la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación de contrato, a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

Acoso sexual ambiental es el mantenimiento de un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier clase que produzca un ambiente laboral negativo para el sujeto pasivo creando un entorno laboral ofensivo, humillante, intimatorio u hostil.

- a) El chantaje sexual (acoso sexual de intercambio)
- b) Observaciones, sugerencias, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- c) Exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo.
- d) Cualquier otro comportamiento que tenga como cusa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador en razón de su sexo o tendencia sexual.
- e) Toda agresión sexual.



- 14) No atender al público con la corrección y diligencia debidas, si se ocasiona con tal conducta la pérdida del cliente.
- 15) La simulación de enfermedad o accidente.
- 16) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
- 17) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

Corresponde a las Empresas la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en este Convenio. En lo no contemplado en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, constando así en su expediente.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de dos días hasta un mes.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; inhabilitación por un periodo no superior a dos años para el ascenso y despido.

Prescripción de Faltas.

La facultad de las Empresas para sancionar seguirá el siguiente régimen de prescripción: las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días 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.

Artículo 20. Formación.

Las partes firmantes de este Convenio, a través de su comisión paritaria, se comprometen a desarrollar y a analizar las necesidades formativas más urgentes del sector, a determinar los cursos y actividades más adecuadas para cubrir tales necesidades y a recabar de organismos oficiales competentes (Junta de Extremadura, SEXPE, Fundación tripartita para la formación y el empleo, etc.) los medios financieros necesarios para llevar a cabo tales actividades formativas bajo el control de las Organizaciones Patronales y sindicales firmantes del convenio.



Obligatoriedad de la formación profesional.

- 1) En el caso de que la formación profesional tenga lugar dentro de la jornada ordinaria, el trabajador asistirá obligatoriamente y aprovechará en lo posible las enseñanzas que se impartan. Asimismo, en cualquier caso, tendrá la obligación de asistir cuando sea necesario para desarrollar las tareas propias de su puesto de trabajo en la empresa.
- 2) Cuando se cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional, la empresa podrá exigir al trabajador justificantes de su asistencia normal a exámenes y siempre será de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y trabajador.
- 3) 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.

Artículo 21. Derechos Sindicales.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones



de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

1. Hasta cien trabajadores, quince horas.
2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Artículo 22. Seguridad e Higiene.

Principios generales: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente, la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

Las empresas afectadas por este convenio se comprometen a realizar cuantos reconocimientos médicos se precisen conforme se disponga en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y la Vigilancia de la Salud de cada Empresa. Las empresas estarán obligadas a darle oportuno permiso al trabajador que vaya a realizarse el reconocimiento, y serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento y del tiempo que se invierta en el reconocimiento, que se considerará de trabajo efectivo.

Artículo 23. Regulación del régimen de Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.



2. 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa y existan razones justificadas de funcionamiento de la empresa, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por los dos progenitores.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 24. Seguro de Accidentes.

Las empresas afectadas por el presente convenio deberán suscribir, a partir de la publicación del presente convenio y durante toda la vigencia del presente mismo, en favor de los trabajadores, o de sus herederos legales (en caso de fallecimiento) una Póliza de Seguro que cubra una indemnización de 30.000 € para el caso de muerte por accidente de trabajo y la invalidez permanente absoluta, ambas por accidente de trabajo.

Artículo 25. Contratos Temporales y Contrato en Prácticas.

En atención a las especiales características del sector que conlleva el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, podrán suscribirse contratos temporales por circunstancias de la producción por un periodo de 12 meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.



Asimismo, y dada la especial cualificación técnica que precisa el sector de oficinas y despachos y la necesidad de la formación de trabajadores en prácticas, se acuerda que el salario de los trabajadores/as contratados en el presente sector mediante la modalidad de contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios regulado en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores perciban una remuneración del 65 % salario de la categoría que ocupen en el primer año de prácticas y del 85% del salario de la categoría en el segundo año.

Artículo 26. Igualdad de Trato. Acoso Sexual y Acoso Laboral.

1. Las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratados con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso sexual o psicológico en el trabajo.
2. Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
3. Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre las personas trabajadoras de uno y otro sexo. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
4. Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico o verbal o no verbal), inoportuno, intempestivo, de connotación sexual que afecte a la dignidad de las personas trabajadoras en el trabajo.
5. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Siguiendo este compromiso, aquellas empresas con más de 250 trabajadores afectados por el presente convenio, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad conforme a lo previsto en el artículo 48 de la Ley 3/2007.



6. Se entenderán por acoso psicológico o mobbing aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de forma sistemática sobre otra persona en el lugar de trabajo y toda conducta no deseada que atente contra la dignidad de una persona y cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.
7. El acoso sexual o psicológico entre compañeros, tendrán la consideración de falta muy grave y será sancionado de conformidad con la normativa disciplinaria.

Disposición adicional.

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose las entidades, a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

Disposición final.

Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, se establecen con el carácter de mínimos y los pactos cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las empresas que impliquen condiciones más beneficiosas, no serán afectadas por el presente Convenio.

En todo caso las empresas complementarán los salarios de los trabajadores hasta alcanzar el salario mínimo interprofesional anual establecido en el estado español para cada año de vigencia del presente convenio.

Las diferencias salariales derivadas del presente convenio (atrasos) se abonarán por las empresas en la nómina correspondiente al mes siguiente a la publicación del presente convenio en el DOE.



CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MES 2.022 EUROS	PLUS CONVENIO 2.022 EUROS	TOTAL SALARIO ANUAL 2022 EUROS (Sin antigüedad)	SALARIO BASE MES 2.023 EUROS	PLUS CONVENIO 2.023 EUROS	TOTAL SALARIO ANUAL 2023 EUROS (Sin antigüedad)
GRUPO 1.-TITULADOS.						
TITULADOS DE GRADO SUPERIOR	1.674,48 €	80,86 €	24.413,03 €	1.727,22 €	83,41 €	25.348,86 €
TITULADOS DE GRADO MEDIO	1.613,19 €	80,86 €	23.554,97 €	1.664,00 €	83,41 €	24.463,77 €
GRUPO 2.- ADMINISTRATIVOS						
JEFE SUPERIOR (OFICIAL MAYOR)	1.551,84 €	80,86 €	22.696,12 €	1.600,73 €	83,41 €	23.577,87 €
JEFE DE PRIMERA	1.449,68 €	80,86 €	21.265,79 €	1.495,34 €	83,41 €	22.102,48 €
JEFE DE SEGUNDA (CAJERO CON FIRMA, JEFE REPORTERO TRADUCTOR E INTERPRETE JURADO CON MAS DE UN IDIOMA)	1.367,93 €	80,86 €	20.121,40 €	1.411,02 €	83,41 €	20.922,04 €
OFICIAL DE PRIMERA (CAJERO SIN FIRMA, INTERPRETE JURADO DE UN IDIOMA, OPERADOR MAQUINAS CONTABLES, TAQUIMECANOGRAFO, TELEFONISTA, RECEPCIONISTA CON DOS O MAS IDIOMAS, INSPECTORES DE ZONA).	1.171,71 €	80,86 €	17.374,29 €	1.208,62 €	83,41 €	18.088,40 €
OFICIAL DE SEGUNDA (TELEFONISTA, RECEPCIONISTA REPORTERO DE AGENCIAS, DE INFORMACIÓN, TRADUCTORES E INTERPRETES NO JURADOS, JEFES DE VISITADORES)	1.053,19 €	80,86 €	15.714,98 €	1.086,36 €	83,41 €	16.376,81 €
AUXILIARES (TELEFONISTAS, VISITADORES)	906,02 €	80,86 €	13.654,59 €	934,56 €	83,41 €	14.251,52 €
COBRADORES PAGADORES	906,02 €	80,86 €	13.654,59 €	934,56 €	83,41 €	14.251,52 €
GRUPO 3.- TECNICOS DE OFICINAS						
JEFE DE EQUIPO DE INFORMÁTICA	1.449,68 €	80,86 €	21.265,79 €	1.495,34 €	83,41 €	22.102,48 €
ANALISTAS	1.449,68 €	80,86 €	21.265,79 €	1.495,34 €	83,41 €	22.102,48 €
PROGRAMADOR ORDENADOR	1.449,68 €	80,86 €	21.265,79 €	1.495,34 €	83,41 €	22.102,48 €
PROGRAMADOR MAQUINAS AUXILIARES	1.367,93 €	80,86 €	20.121,40 €	1.411,02 €	83,41 €	20.922,04 €
JEFES DE DELINEACION	1.367,93 €	80,86 €	20.121,40 €	1.411,02 €	83,41 €	20.922,04 €
DELINEANTE PROYECTISTA	1.171,71 €	80,86 €	17.374,29 €	1.208,62 €	83,41 €	18.088,40 €
DELINEANTE	1.053,19 €	80,86 €	15.714,98 €	1.086,36 €	83,41 €	16.376,81 €
ADMINISTRADOR DE TEST	1.367,93 €	80,86 €	20.121,40 €	1.411,02 €	83,41 €	20.922,04 €
COORDINADOR TRATMTO. CUESTIONARIOS	1.367,93 €	80,86 €	20.121,40 €	1.411,02 €	83,41 €	20.922,04 €
COORDINADOR DE ESTUDIOS	1.171,71 €	80,86 €	17.374,29 €	1.208,62 €	83,41 €	18.088,40 €
JEFE DE EQUIPO DE ENCUESTAS	1.171,71 €	80,86 €	17.374,29 €	1.208,62 €	83,41 €	18.088,40 €
JEFE DE EXPLOTACION	1.367,93 €	80,86 €	20.121,40 €	1.411,02 €	83,41 €	20.922,04 €
CONTROLADOR	1.171,71 €	80,86 €	17.374,29 €	1.208,62 €	83,41 €	18.088,40 €
OPERADOR DE ORDENADOR	1.171,71 €	80,86 €	17.374,29 €	1.208,62 €	83,41 €	18.088,40 €
GRUPO 4. ESPECIALISTAS EN OFICINA						
JEFE DE MAQUINAS BASICAS	1.171,71 €	80,86 €	17.374,29 €	1.208,62 €	83,41 €	18.088,40 €
OPERADOR DE MAQUINAS BASICAS	1.053,19 €	80,86 €	15.714,98 €	1.086,36 €	83,41 €	16.376,81 €
INSPECTORES DE ENTREVISTADORES	1.053,19 €	80,86 €	15.714,98 €	1.086,36 €	83,41 €	16.376,81 €
ENTREVISTADORES ENCUESTADORES	1.024,58 €	80,86 €	15.314,43 €	1.056,85 €	83,41 €	15.963,65 €
ENCARGADO REPROGRAFIA	1.053,19 €	80,86 €	15.714,98 €	1.086,36 €	83,41 €	16.376,81 €
GRUPO 5.- SUBALTERNOS						
CONSERJE MAYOR	963,25 €	80,86 €	14.455,88 €	993,60 €	83,41 €	15.078,06 €
CONSERJE	906,02 €	80,86 €	13.654,59 €	934,56 €	83,41 €	14.251,52 €
ORDENANZA	877,44 €	80,86 €	13.254,44 €	905,08 €	83,41 €	13.838,77 €
VIGILANTE	878,51 €	80,86 €	13.269,49 €	906,18 €	83,41 €	13.854,30 €
PERSONAL DE LIMPIEZA POR HORAS	5,34 €			5,50 €		
GRUPO 6.- OFICINAS MAYORES						
ENCARGADO	1.053,19 €	80,86 €	15.714,98 €	1.086,36 €	83,41 €	16.376,81 €
OFICIAL DE PRIMERA Y CONDUCTORES	1.053,66 €	80,86 €	15.721,63 €	1.086,85 €	83,41 €	16.383,67 €
OFICIAL DE SEGUNDA	963,25 €	80,86 €	14.455,88 €	993,60 €	83,41 €	15.078,06 €