

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud de Albacete

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE “OFICINAS Y DESPACHOS”

Visto: El texto del Convenio Colectivo Provincial de Oficinas y Despachos, código 02-0110-5, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 5 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, artículos 1 y 10 y Disposición Adicional segunda del Decreto 98/2010, de 1 de junio de 2010, por el que se establece la estructura orgánica y las competencias de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud.

La Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud de Albacete,

Acuerda:

Primero: Registrar el citado Convenio Colectivo Provincial de Oficinas y Despachos, en el correspondiente Libro-Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la Provincia.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE ALBACETE 2010/2011

Preámbulo

El presente Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Albacete, se otorga por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T.), Comisiones Obreras (CC.OO.) y por la parte empresarial, la Asociación Provincial de Oficinas y Despachos (integrada en FEDA).

Capítulo I. Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional, territorial y personal

El presente Convenio Colectivo de trabajo, es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Albacete y sus preceptos obligan a todas las empresas, centros de trabajo y trabajadores de la actividad de oficinas y despachos, consultas, gabinetes, bufetes de cualquier índole, colegios profesionales, cámaras, corporaciones, oficinas de recaudación de impuestos, oficinas de informes comerciales, detectives privados, agencias de azafatas, empresas de organización, prevención de riesgos, calidad, medio ambiente y formación, empresas de intérpretes y traductores, empresas de promoción y de intermediación inmobiliaria, oficinas de gestión de multipropiedad.

Será igualmente de aplicación a los despachos profesionales de abogados, administradores de fincas, agentes comerciales, arquitectos, arquitectos técnicos y aparejadores, diplomados en trabajo social, asistentes sociales, economistas, auditores y censores jurados de cuentas, graduados sociales, ingenieros e ingenieros técnicos y peritos y similares, psicólogos, titulares mercantiles, licenciados y titulados universitarios medios, procuradores, veterinarios, agentes de la propiedad inmobiliaria, habilitados de clases pasivas.

Quedan excluidas aquellas empresas, sectores y despachos profesionales que dispongan de Convenio Colectivo o regulación propia y cuya aplicación sea legalmente obligatoria.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores adscritos a las empresas indicadas en el presente artículo, no obstante queda excluido de su ámbito de aplicación el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio los pasantes y colaboradores profesionales de los despachos de abogados y similares.

Artículo 2. Vigencia

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2010.

Artículo 3. Duración

La duración del presente Convenio colectivo será de 2 años: Del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2011.

Artículo 4. Denuncia

La denuncia deberá efectuarse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento por cualquiera de las partes, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Artículo 5. 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. 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. Vinculación a la totalidad

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación, debiendo ser negociado nuevamente en su integridad.

Capítulo II. Retribuciones

Artículo 8. Salario base

El salario base para el año 2010 de las distintas categorías son las que se establecen en el anexo I del presente Convenio para trabajadores a tiempo completo. En el caso de contratos de trabajo a tiempo parcial, el salario base se aplicará proporcionalmente a la jornada realizada.

Las tablas salariales del anexo 1 se refieren a remuneración total, es decir, comprensiva de las 12 pagas ordinarias más las dos extraordinarias.

Para el año 2010 se establece un incremento del 1% sobre todos los conceptos económicos para cada una de las categorías profesionales. En caso de que el IPC real de este período experimentase una subida superior al 1,5%, se efectuará una revisión desde del 1,5% y hasta alcanzar el citado indicador. En caso de producirse la citada revisión, los salarios así actualizados servirán de base para el cálculo del período siguiente.

Para el año 2011, el incremento pactado será del IPC real del año 2011, estableciéndose un adelanto del 0,8%. En el supuesto de que el IPC fuera inferior al 0,8%, este porcentaje quedará consolidado como subida definitiva para 2011.

Artículo 9. Pagas extraordinarias

Los trabajadores percibirán las dos gratificaciones extraordinarias, una en verano y otra en Navidad, en la cuantía cada una de ellas de 30 días de salario base más el C.P.C., indicado el artículo 10 del presente Convenio, pagaderas una en la primera quincena del mes de julio y otra en la segunda quincena del mes de diciembre.

Al personal que hubiese ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo se le abonarán dichas gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

Por acuerdo de empresa y trabajador, las citadas pagas extraordinarias se podrán prorratear a lo largo de los doce meses del año.

Artículo 10. Complemento personal compensatorio

El concepto salarial de antigüedad no queda contemplado en este Convenio, pues fue suprimido en los Convenios anteriores.

Los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio estuvieran cobrando un complemento compensatorio, o complemento “ad personam”, de un anterior concepto salarial de antigüedad, por aplicación de un Convenio Colectivo, seguirán cobrándolo en la misma cantidad que lo estuvieran haciendo, pasando a denominarse en el futuro Complemento Personal Compensatorio (C.P.C.).

Las cantidades indicadas no sufrirán ningún tipo de aumento en el futuro, quedando por tanto congeladas.

Artículo 11. Plus de nocturnidad

Se establece un plus de nocturnidad para las horas trabajadas entre las veintidós horas y las seis de la mañana y tendrán una retribución del 15% del salario base hora.

Este plus no afectará al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo, como guardas, vigilantes, serenos, porteros de noche, etc., o aquellos que no les correspondan con arreglo a lo señalado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Dietas y kilometraje

Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la plaza habitual en la que se encuentre su centro de trabajo, así como fuera de su domicilio habitual, percibirá una dieta cuyo valor se fija en la cantidad que se concreta en el anexo II del presente Convenio.

El disfrute de esta dieta se entiende distribuida en los conceptos y porcentajes siguientes: 30 por 100 por la comida al mediodía, 30 por 100 en la cena y 40 por 100 por pernoctación.



En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si éstos se realizan con vehículo propio del trabajador, la empresa abonará la cantidad que se fija en el anexo II del presente Convenio.

Artículo 13. Horas extraordinarias

Tendrán esta consideración aquellas que excedan de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en el presente Convenio y serán abonadas o compensadas con descansos dentro de los doce meses siguientes a su realización. La compensación se hará de la siguiente forma: Un cincuenta por ciento de las horas extraordinarias realizadas en el mes las compensará el empresario, a su criterio, con descansos o las abonará en la nómina del mes siguiente a su realización; para el otro cincuenta por ciento de las horas las dos partes se pondrán de acuerdo para su compensación o abono.

Capítulo III. Condiciones laborales

Artículo 14. Jornada

Para los años 2010 y 2011 se establece una jornada laboral anual de 1.791 horas de trabajo efectivo.

Teniendo en cuenta los períodos mínimos de descanso diario y semanal obligatorios previstos por la Ley, las empresas podrán establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetando en todo caso lo siguiente:

Durante el período de 1 de julio a 31 de agosto se podrá realizar la jornada intensiva de lunes a viernes y horario de 8 a 15 horas. En las distintas localidades de la provincia se podrá pactar que en las ferias y fiestas patronales se realice la jornada intensiva de mañana.

La distribución de la jornada en el resto del año se realizará en jornada de mañana y tarde y de lunes a viernes.

Las empresas que por razones de trabajo precisen trabajar los sábados, durante todo el año o parte de él, o por la tarde en el período de verano, se pondrán de acuerdo con sus trabajadores sobre la forma de compensación.

Las empresas y sus trabajadores, como acuerdo de empresa, podrán pactar otra distribución de la jornada, respetando en todo caso el computo anual de horas de trabajo efectivo.

Artículo 15. Vacaciones

Las vacaciones serán de 22 días laborales para el personal afectado por este Convenio, disfrutándose en las fechas acordadas entre empresas y trabajadores, y supeditadas a las exigencias de trabajo que tengan aquéllas.

Como preferencia, si las circunstancias y carga de trabajo lo permiten, las vacaciones anuales se disfrutarán en los meses de julio, agosto y septiembre.

Artículo 16. Permisos retribuidos

Las empresas, a solicitud del trabajador/a, concederá las siguientes licencias retribuidas, previo aviso y justificación, por las siguientes causas:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días, en caso de nacimiento de hijo, que se ampliará en dos días más en caso de desplazamiento a localidad diferente, situada fuera de la provincia de Albacete.
- c) Dos días en caso enfermedad grave o fallecimiento de padre, madre, cónyuge, hijos o hermanos, que serán ampliables en dos días más en caso de desplazamiento al igual que en el supuesto anterior.
- d) Dos días en caso de fallecimiento de abuelo o nieto, ampliables a otros dos en caso de desplazamiento a más de 50 km.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- f) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional de enseñanza reglada.
- g) Por traslado de domicilio habitual, un día.

Visitas médicas. Por el tiempo imprescindible cuando se trate de médico especialista. En el caso de médicos de cabecera se limitará a doce horas anuales. Salvo casos de urgencia, el trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas. A instancias de la empresa el trabajador deberá aportar a la empresa justificante de la visita realizada y del tiempo invertido.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.



Capítulo IV. Formación y salud laboral

Artículo 17. Formación

a) El trabajador tendrá derecho al disfrute de las horas necesarias 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 y aprovechamiento estudios reglados para la obtención de un título oficial 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 18. Seguridad y Salud Laboral

Las partes, conscientes de la vital importancia del tema, se comprometen a la observancia en todo momento de la normativa vigente de Seguridad y Salud Laboral.

Capítulo V. Contratación

Artículo 19. Contratación

a) Período 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 I: Seis meses
- Grupos II y III: Dos meses
- Grupo IV: Un mes

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, no serán computables en el período de prueba.

c) Contratos en prácticas: Se regularán de conformidad con lo establecido en el artículo 11.1 E.T. (conforme la redacción dada al mismo por la Ley 63/1997 de 26 de diciembre).

d) Contrato de formación: La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de tres años, o cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida.

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 a 17 trabajadores: Tres
- De 17 a 25 trabajadores: Cuatro

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.

El salario de los contratos de formación, para el 100% de la jornada, será:

- Primer año, 70% del nivel X
- Segundo año, 75% del nivel X
- Tercer año, 80% del nivel X

e) Se podrán celebrar contratos de duración determinada previstos en el artículo 15.1 E.T. (conforme a la redacción dada al mismo por la Ley 63/97 de 26 de diciembre).

f) Contrato eventual: En atención a las especiales necesidades y características del sector que conllevan períodos en los que se acumulan tareas, las empresas podrán concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en este Convenio y en artículo 15.1 b) del E.T., por una duración máxima de nueve meses, dentro del período de doce meses, y de doce meses, dentro de un período 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 2.720/98 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 período del contrato).

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

g) En la admisión de personal, las empresas podrán exigir las pruebas teórico-prácticas de aptitud, titulación, así como los reconocimientos médicos, para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

Artículo 20. Preaviso de cese

El cese voluntario del trabajador deberá ser comunicado fehacientemente a la empresa con una antelación mínima de acuerdo con la siguiente escala:

Grupo I, dos meses

Grupo II, un mes.

Grupos III y IV, 15 días.

En el caso de no producirse tal comunicación de cese, se le descontará al trabajador de la liquidación a percibir el salario correspondiente a los días no preavisados.

Artículo 21. Pacto de no concurrencia y de no competencia

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que las empresas y los trabajadores afectados por el mismo, podrán establecer en el contrato de trabajo que suscriban, que una vez producida su desvinculación laboral, el trabajador se obliga a no concurrir con la empresa, en la misma actividad, ya sea por cuenta propia, por sí o por persona interpuesta, o por cuenta de otras empresas, mediante relación laboral u otro tipo de vinculación contractual.

La prohibición de no concurrencia, una vez terminada la relación laboral, tendrá una duración de dos años para técnicos y altos directivos y de seis meses para los demás trabajadores.

Como contrapartida de esa obligación el trabajador percibirá una compensación económica adecuada en cada caso, que se fijará por la partes en el propio contrato de trabajo o en el contexto donde se recoja el pacto o cláusula de no competencia.

Capítulo VI. Prestaciones complementarias

Artículo 22. Incapacidad temporal

Las empresas complementarían las prestaciones económicas por razón de enfermedad común o extraprofesional y accidente de trabajo o accidente extralaboral hasta alcanzar el 100% del salario establecido en el presente Convenio y ello durante el tiempo que dure la situación de baja por incapacidad temporal.

Capítulo VII. Conciliación de la vida familiar y laboral

(Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres)

Artículo 23. 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.

El trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Antes del inicio del período de lactancia se comunicará a la empresa la forma del disfrute de dicho permiso.

Artículo 24. Guarda legal

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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.”

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 25. Excedencias

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para

atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración prevista en la Ley, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En lo no previsto en esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

• Maternidad o paternidad:

16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más, a partir del segundo. Seis semanas serán obligatorias de coger por la madre posterior al parto.

El resto puede optar por ceder el derecho al padre.

En caso de fallecimiento de la madre, podrá hacer uso el padre de todo el tiempo que reste.

• Adopción o acogimiento:

16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más, a partir del segundo.

A elección del trabajador/a este derecho se ejecutará desde la decisión administrativa o resolución judicial, o 4 semanas antes en los supuestos de adopción internacional.

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 cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. Riesgo durante el embarazo y período de lactancia

• 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 podrá 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 artículo 45.1 d del ET, con derecho a presentación del 75% de la base reguladora, conforme a los artículos 134 y 135 de la Ley de la S.S., mientras dure el riesgo.

• Despido y extinción del contrato:

Será nulo el despido de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento, riesgo por embarazo, o excedencias por maternidad, en el caso de que la causa de dicho despido venga motivada por el ejercicio de estos derechos.

Capítulo VIII. Estructura profesional

Artículo 28. 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 29. 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 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 30. Grupos profesionales

GRUPO PROFESIONAL I:

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.

GRUPO PROFESIONAL II:

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 en los niveles altos.

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 y experiencia específica en el puesto de trabajo.

Niveles IV, V, VI.

GRUPO PROFESIONAL III:

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 equivalente al graduado escolar, formación profesional de primer grado o educación secundaria obligatoria, complementada con una formación y experiencia específica en el puesto de trabajo.



Niveles VII, VIII, IX.

GRUPO PROFESIONAL IV:

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, pudiendo ser complementada su formación con cursos y seminarios específicos de su puesto de trabajo y conocimientos profesionales contrastados tras una experiencia acreditada.

Niveles X, XI, XII, XIII.

Capítulo IX. Régimen disciplinario

Artículo 31. Criterios generales

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

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

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. Las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador.

Artículo 32. Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La falta de puntualidad no justificada en la entrada al trabajo hasta tres ocasiones en un período de treinta días naturales.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de treinta días naturales.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La falta de puntualidad en la entrada al trabajo en más de tres ocasiones en el período de treinta días naturales.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de treinta días naturales.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en el trabajo

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.



h) El empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de dos faltas leves de la misma naturaleza o cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de dos meses.

ñ) El uso, sin el oportuno permiso, de medios electrónicos, telemáticos, etc. de la empresa, así como el uso de internet y correos electrónicos y alojamiento de cuentas de correo particulares en los medios de la empresa.

o) El abandono del puesto de trabajo de dos a cuatro veces en un período de treinta días, por períodos de más de dos horas de trabajo.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en cuatro ocasiones durante treinta días o en diez durante tres meses.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de treinta días.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como la realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

ñ) El abandono del puesto de trabajo de cinco veces dentro del período de treinta días, por períodos de más de dos horas.

Artículo 33. Sanciones

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

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a catorce días. Inhabilitación para el ascenso por el período de un año.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de quince días a dos meses. Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año. Inhabilitación para el ascenso durante un período de hasta dos años. Despido disciplinario.

Capítulo X. Gestión del Convenio Colectivo

Artículo 34. Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje del presente Convenio estará formada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro representantes de la parte social. Sus funciones serán las de velar por el correcto cumplimiento del Convenio, así como atender cuantas consultas le sean planteadas sobre la interpretación del mismo e incluso mediar en aquellos casos que específicamente le sometan las partes.

Su gestión será tomada por ambas partes prioritariamente y darán a estas funciones la mayor dedicación e interés.

Artículo 35. Cláusula de descuelgue

Los salarios 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 citada solicitud deberá de realizarse dentro del plazo de cuatro meses desde la publicación del presente Convenio.

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.

Artículo 36. Tablas de equivalencia entre los grupos profesionales y los distintos niveles salariales recogidos en el Convenio Colectivo

Nivel Categorías Profesionales

GRUPO I

- I Titulado Superior.
- II Titulado Medio, jefes superiores (Oficial Mayor).
- III Jefes de primera, jefes de equipo informática, analista, programador de ordenador.

GRUPO II

- 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.

GRUPO III

- 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. Oficial de tercera Administrativo.
- IX Promotor de ventas. Auxiliar Administrativo.

GRUPO IV

- X Ayudantes y operadores de reproducción.
- XI Pagadores, Ordenanzas.
- XII Vigilante, Cobrador-Repardidor documentos.
- XIII Aspirante Administrativo, limpiador/a, peones, mozos.



Anexo I
Tabla salarial definitiva 2009

Niveles	Salario base/año
I	16.553
II	15.890
III	15.063
IV	14.318
V	13.266
VI	12.745
VII	12.000
VIII	11.587
IX	11.232
X	10.511
XI	10.180
XII	10.180
XIII	10.180

Dietas y kilometraje 2009

Euros

Dieta íntegra	27,27
Cada kilómetro, en vehículo propio	0,17

Tabla salarial provisional 2010 (incremento del 1%)
(Efectos 1 enero de 2010)

Niveles	Salario base/año
I	16.719
II	16.049
III	15.214
IV	14.461
V	13.399
VI	12.872
VII	12.120
VIII	11.703
IX	11.344
X	10.616
XI	10.282
XII	10.282
XIII	10.282

Anexo II
Dietas y kilometraje 2010

Euros

Dieta íntegra	27,54
Cada kilómetro, en vehículo propio	0,18

Disposicion final

En lo no previsto en el presente Convenio se aplicará con carácter supletorio, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral, la Ley Orgánica de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como las normas de general aplicación.

Albacete, 30 de diciembre de 2010.–El Delegado Provincial de Empleo, Igualdad y Juventud, Florencio López García.

427