

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,  
 Comercio y Trabajo**  
**Dirección Territorial de Valencia**

*Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos (código 46000805011981).*

**ANUNCIO**

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de sector de Oficinas y Despachos para la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, cuyo texto definitivo fue suscrito el día 2 de diciembre de 2019 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la Asociación Empresarial de Oficinas y Despachos de la Comunitat Valenciana (OFYDES) y, de la otra, por los sindicatos FeSMC-U.G.T. P.V. y federación Servicios CC.OO. P.V.

Atendiendo al informe emitido por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social respecto del texto convencional, analizada su legalidad y la eventual lesión a derechos de terceros que pudiera comportar, esta Autoridad Laboral, en fecha 31 de octubre de 2019, efectuó requerimiento a la comisión negociadora según lo previsto en el artículo 8.2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Las partes negociadoras han atendido las recomendaciones y propuestas efectuadas por esta autoridad laboral, excepto en lo referente al artículo 27, maternidad/guarda legal/paternidad, cuya redacción no ha sido adaptada a las modificaciones operadas por los artículos 37 y 48 del Estatuto de los Trabajadores a raíz de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, por lo que los interesados deberán acudir a los referidos artículos del texto estatutario no siendo de aplicación lo dispuesto en el citado artículo 27 del texto convencional.

En consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

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

València, 5 de diciembre de 2019. El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

PV: El Jefe del Servicio Territorial de Trabajo, Economía Social y Emprendimiento

(Artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo).

CONVENIO DE OFICINAS Y DESPACHOS PARA LA PROVINCIA DE VALENCIA 2019

CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA.

PREÁMBULO:

El presente Convenio Colectivo se ha pactado de una parte por la Asociación Empresarial de Oficinas y Despachos de la Comunidad Valenciana (OFYDES) y de otra parte por los sindicatos FeSMC-U.G.T. P.V. y Federación Servicios CC.OO. P.V. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para la negociación del presente convenio y para suscribirlo en los términos que constan.

Ambas partes han abordado la negociación del presente Convenio Colectivo atendiendo al principio de que no se podrá discriminar a ningún trabajador/a por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este convenio o en la normativa vigente.

**CAPITULO I**
**DISPOSICIONES GENERALES**
**Artículo 1.- Finalidad.**

El presente convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo en las empresas y personas trabajadoras encuadradas en la actividad de Oficinas y Despachos.

**Artículo 2.- Ámbito territorial.**

El presente convenio será obligatorio para las empresas que radiquen en Valencia y su provincia.

**Artículo 3.- Ámbito funcional.**

El presente convenio obliga a todas las empresas, entidades, personas trabajadoras y empleados/as que se dedican a todas las actividades de oficinas y despachos, y que se detallan en el ámbito funcional y en el anexo I que se adjunta a este convenio.

Asimismo el ámbito funcional del presente convenio incluye:

- Abogados/as
- Agencias de Azafatas.
- Cámaras Oficiales
- Colegios profesionales
- Corporaciones
- Economistas
- Empresas de almacenamiento, tratamiento e impresión de ficheros informáticos.
- Empresas dedicadas al envío de dinero.
- Empresas de intérpretes jurados y traductores de idiomas.
- Empresas de organización, depósito, custodia y gestión de archivos.
- Empresas de Organización y Formación.
- Empresas de servicios de inversión.
- Empresas patrimoniales de promoción e intermediación inmobiliaria.
- Estudios de arquitectos.
- Estudios de arquitectos técnicos y aparejadores.
- Despachos de Administradores de Fincas.
- Detectives privados
- Graduados Sociales
- Habilitados de clases pasivas.
- Licenciados Ciencias del trabajo.
- Oficinas de Gestión de Multipropiedad.
- Oficinas de informática.
- Oficinas de informes comerciales.
- Oficinas de recaudación de impuestos municipales.
- OPC. (Oficinas de Planificación de Congresos).
- Oficinas Técnicas de Peritos e Ingenieros Técnicos Industriales.
- Procuradores de los Tribunales.
- Tasación de inmuebles.
- Titulares mercantiles.

**Artículo 4.- Vigencia y duración.**

El presente convenio colectivo entrará en vigor a la firma del mismo, si bien sus efectos estarán vigentes a partir del 1 de enero de 2019 y expirará el 31 de diciembre 2019.

**Artículo 5.- Prórroga y denuncia.**

Ambas partes se comprometen a crear una comisión para la negociación del nuevo convenio para el año 2020. Dos meses antes de que finalice la vigencia del presente convenio habrá de formalizarse

la correspondiente denuncia, y de no mediar ésta se entenderá prorrogado tácitamente de año en año. Las cláusulas normativas (Art. 86-3 ET.) permanecerán vigentes con el incremento del IPC. Real hasta la firma del nuevo convenio.

Artículo 6.- Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas son absorbibles y compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, (mediante mejoras de sueldo o salario, primas, pluses fijos o variables, premios, o mediante conceptos equivalentes, imperativo legal, jurisprudencial, contenido administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o por cualquier otra causa).

Artículo 7.-, Condición más beneficiosa.

Se respetaran las condiciones más beneficiosas reconocidas a nivel personal, en cómputo anual, que excedan del convenio.

Se tendrá por nula y no hecha, la renuncia por parte de las personas trabajadoras de cualquier beneficio establecido en el Convenio, asimismo se tacharán de nulidad reputándose por no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera Convenio, acuerdo, resolución o cláusula, (individual o colectiva), que implique condiciones menos beneficiosas en su conjunto.

Artículo 8.-Parejas de hecho.

Dada la realidad social cambiante en materia familiar, se hace extensivo a las parejas de hecho (previa justificación de la inscripción en el registro correspondiente), todos aquellos derechos que se les atribuye a los cónyuges.

Artículo 9.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

No obstante, en el supuesto de que algún artículo fuera total o parcialmente declarado nulo, éste quedará absolutamente inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del Convenio, hasta que las partes firmantes del mismo le den contenido conforme a la legalidad vigente.

## CAPITULO II

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### INGRESOS, PROVISIONES DE VACANTES, CESES Y TRASPASOS DE EMPRESA

Artículo 10.- Organización del Trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la empresa, con la participación de los representantes de los trabajadores/as, conforme al 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 y la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85.

Los representantes de los trabajadores/as tendrán funciones de participación, control, y propuesta, que se extenderán a la modificación o implantación de medidas que afecten a:

- Jornada de trabajo.
- Horario
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo, rendimiento y adopción de nuevas tecnologías.

Se constituirá una comisión paritaria con los representantes de los trabajadores/as y representantes de las empresas, estando permitida la participación de los asesores/as que las partes estimen necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 11.- Racionalización del trabajo.

La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

- Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos administrativos.
- Establecimiento de plantillas correctas de personal.

Artículo 12.- Clasificación Profesional.

#### GRUPO PROFESIONAL PRIMERO (NIVEL SALARIAL I)

##### DEFINICIÓN DE FUNCIONES Y TAREAS.-

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales

de la empresa, realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación.

Toman decisiones, participan en su elaboración y desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Este grupo profesional incluye las titulaciones correspondientes al nivel salarial I reflejado en las tablas salariales.

TITULACIÓN. - Titulación universitaria de grado superior o conocimientos y/o experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Este grupo comprende las siguientes ESPECIALIDADES PROFESIONALES:

- Director/a de Oficina
- Licenciado/a o Titulado/a de Grado Superior

##### FUNCIONES:

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

2.- Tareas de dirección técnica de alta complejidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, de administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

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

#### GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO (NIVEL SALARIAL II)

##### DEFINICIÓN DE FUNCIONES Y TAREAS. -

Las personas trabajadoras que con un alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realicen tareas técnicas con objetivos definidos. Las personas responsables directas de coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Este grupo profesional incluye las titulaciones correspondientes al nivel salarial II reflejado en las tablas salariales.

TITULACIÓN. - Titulación universitaria de grado medio o conocimientos y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Este grupo comprende las siguientes ESPECIALIDADES PROFESIONALES:

- Diplomado/a Universitario/a o Titulado/a de Grado Medio.
- Titulado/a Superior de entrada. (Supeditado a contratación indefinida, máximo en la categoría 2 años)
- Intérpretes Jurados.
- Traductor de idiomas con titulación oficial.

##### FUNCIONES:

1.- Con independencia de las funciones propias para las que ha sido contratado, tiene además las que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas de administración y servicios u otras.

2.- Actividades consistentes en funciones propias de su contratación y las de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, previsión del personal, u otras.

3.- Tareas de interpretación de idiomas o traductor, con titulación oficial, ya sea hablado o escrito con total destreza y dominio.

#### GRUPO PROFESIONAL TERCERO (NIVEL SALARIAL III Y IV)

##### DEFINICIÓN DE FUNCIONES Y TAREAS. -

Son aquellas personas trabajadoras que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad, con autonomía dentro del proceso y también realizan funciones que suponen coordinación y supervisión de tareas técnicas en un estadio organizativo.

Este grupo profesional incluye las especialidades profesionales correspondientes al nivel salarial III reflejado en las tablas salariales, y al nivel salarial IV de las mismas.

TITULACIÓN. - Técnico especialista de segundo grado (FP II y BUP o equivalentes) y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo, con conocimientos equiparados por la empresa.

Este grupo comprende las siguientes ESPECIALIDADES PROFESIONALES:

- Contable
- Jefe/a Superior
- Delineante proyectista
- Jefe/a de Oficina
- Jefe/a de proyecto
- Programador/a
- Analista
- Jefe/a Delineante

Titulado Grado medio o diplomado de entrada (supeditado a contratación indefinida, máximo 2 años en la categoría).

Traductor/a no titulado.

**FUNCIONES:**

- 1.- Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad.
- 2.- Tareas técnicas administrativas, jurídicas, fiscales, laborales, de organización de gestión o de aprovisionamiento de bienes complejos.
- 3.- Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas.
- 4.- Tareas de codificación de programas, de ordenación e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones.
- 5.- Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior para la ejecución práctica de las tareas en la oficina.
- 6.- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de trabajadores llevando el control de las tareas.
- 7.- Jefe de proyecto. - Tareas de coordinación de equipos de trabajo.
- 8.- Traducción sin titulación oficial de idiomas y tareas de interpretación.

**GRUPO PROFESIONAL CUARTO (NIVEL SALARIAL V y VI)**  
**DEFINICIÓN DE FUNCIONES Y TAREAS. –**

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales.

**TITULACIÓN.** - BUP o equivalente, o Técnico especialista 2º Grado (Módulos de nivel II) con formación específica en el puesto de trabajo, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, así como los que actualmente desempeñan dichas funciones en la empresa.

Este grupo comprende las siguientes ESPECIALIDADES PROFESIONALES correspondientes al nivel salarial V y VI reflejado en las tablas salariales.

- Administrativo/a Oficial de 1ª y de 2ª.
- Comercial
- Delineante
- Operador/a
- Azafata/o
- Encargado/a

**FUNCIONES:**

- 1.- Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas con total destreza y dominio.
- 2.- Tareas de cálculo de salarios, hoja de cálculo, valoración de costes, funciones de cobro y pago; dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
- 3.- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- 4.- Tareas de manejo de equipos de ensobrado, multicopista programable e impresoras de alta producción.
- 5.- Técnico capacitado para el desarrollo de proyectos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.
- 6.- Azafatas que desarrollen una actividad de relaciones públicas, hagan presentación y demostración de artículos y/o puedan cumplir pedidos.

7.- Tareas de búsqueda de inmuebles y terrenos, muestra de los mismos y compra/venta, y/o también aquellos comerciales que desarrollen las funciones propias a su actividad como tal.

**GRUPO PROFESIONAL QUINTO (NIVEL SALARIAL VII)**

**DEFINICIÓN DE FUNCIONES Y TAREAS. –**

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

Este grupo profesional incluye las especialidades profesionales correspondientes al nivel salarial VII reflejadas en las tablas salariales.

**TITULACIÓN.** - La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO nivel I y/o FP1), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Este grupo comprende las siguientes ESPECIALIDADES PROFESIONALES

- Auxiliar administrativo
- Conductor/a
- Grabador/a de datos

**FUNCIONES:**

- 1.- Trabajos elementales y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración, expedientes administrativos.
- 2.- Tareas de operación de equipos, telex o facsimil.
- 3.- Tareas de atención e información al público.
- 4.- Tareas de mecanizar datos en sistemas informáticos.
- 5.- Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
- 6.- Tareas de introducción masiva de datos repetitivos en una aplicación.

**GRUPO PROFESIONAL SEXTO (NIVEL SALARIAL VIII)**

**DEFINICIÓN DE FUNCIONES Y TAREAS. –**

Estarán incluidos aquellos trabajadores que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Este grupo profesional incluye las especialidades profesionales correspondientes al nivel salarial VIII reflejado en las tablas salariales.

**TITULACIÓN.** - Titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar, o experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente

Este grupo comprende las siguientes ESPECIALIDADES PROFESIONALES

- Almacenero/a
- Limpiador/a
- Ordenanza
- Telefonista
- Tramitador/notificador/a
- Conserje
- Peón y mozo.

**FUNCIONES:**

- 1.-Tareas manuales, reproducción de textos o fotocopias y similares, encuadernaciones simples.
- 2.-Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples, incluidas las máquinas autopropulsadas como carretillas elevadoras o similares.
- 3.- Tareas de suministro de materiales en el proceso administrativo.
- 4.- Tareas de recepción y ordenación de suministros.
- 5.- Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.
- 6.- Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas, telefonista-recepcionista.

7.- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia, gestiones ante la administración.

### CAPITULO III

#### CONTRATACIÓN

Las partes firmantes recomiendan efectuar las contrataciones a través del SEPE. Así mismo, las partes firmantes recomiendan la conversión de los contratos temporales en indefinidos, a raíz del IV AENC.

Art. 13.- Contratación Temporal.

Las empresas podrán contratar temporalmente de acuerdo con lo dispuesto en el art. 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, por un periodo de 12 meses dentro de 18, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Según el artículo 15.1.a del E.T., cuando se contrate al trabajador/a para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años. Transcurrido este plazo, las personas trabajadoras adquirirán la condición de trabajadores/as fijos de la empresa.

Artículo 13-bis. -Empresas de Trabajo Temporal.

Las empresas afectadas por este Convenio cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal garantizarán, que los trabajadores/as puestos a su disposición tengan los mismos derechos retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación del presente Convenio.

Artículo 14 – Teletrabajo.

A raíz del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva, las partes firmantes acuerdan trasladar el contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo adecuándose en cada momento a la legislación vigente.

Artículo 15 Jubilación.

Se aplicará lo dispuesto al respecto en la legislación vigente.

Artículo 16.- Formación profesional.

La dirección de la empresa ha de considerar como de fundamental interés la mejora de la formación de sus empleados/as, tanto en el aspecto específicamente profesional como en el de su educación general.

En el primer aspecto tienen obligación de procurar el perfeccionamiento del personal, orientándolo para facilitarle el ascenso a superiores categorías. En cuanto a la promoción y formación profesional integral disfrutaran de los derechos reconocidos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo de participación de los trabajadores/as para la formación será financiado al 50% por la empresa y 50 % el trabajador.

Las partes se adhieren al contenido del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo por el que se regula el subsistema de formación profesional, con las siguientes salvedades:

1.- Se procurará tengan prioridad para acceder, tanto a las acciones de formación en las empresas, como a las derivadas de los contratos programa, los trabajadores no cualificados.

2.- La comisión paritaria del convenio dilucidará las discrepancias entre la dirección de las empresas y la representación legal de los trabajadores, y en el caso de que no la hubiera entre la dirección de la empresa y cualquier trabajador/a.

Artículo 17.- Trabajadores con discapacidad.

Las partes firmantes, bajo la convicción de que el derecho al trabajo es un hecho universal, se comprometen a adoptar las medidas suficientes para garantizar este principio. En este sentido se comprometen a:

Las empresas públicas y privadas que ocupen a personas trabajadoras cualquiera que sea la naturaleza del contrato que excedan de 50 trabajadores/as vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores/as con discapacidad no inferior al 2% de su plantilla, entre los que se encuentran inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores discapacitados de la Oficina de Empleo.

Con el objeto de dar cumplimiento a este artículo y con el fin de facilitar la accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas y de la comunicación a las personas con discapacidad física, psíquica

o sensorial se cuidará y en su caso modificarán los factores medioambientales evitando que éstos obstaculicen la movilidad y/o deambulación de ningún trabajador/a ni dificulten su comunicación, estableciendo un plan de prioridades, si fuera necesario, que estudie y acometa de forma gradual las posibles reformas y/o reestructuraciones de cara a generar un medio inclusivo en el que el mayor número de personas puedan desenvolverse sin dificultad en él. Así, también se pondrá especial cuidado en cuantas remodelaciones o reformas se puedan acometer de cara a que éstas estén en la referida línea.

Artículo 18.- Ingresos y periodos de prueba.

El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso será el siguiente:

GRUPO PROFESIONAL I: 6 MESES

GRUPO PROFESIONAL II: 5 MESES

GRUPO PROFESIONAL III: 60 DIAS

GRUPO PROFESIONAL IV: 45 DIAS

GRUPO PROFESIONAL V: 30 DIAS

GRUPO PROFESIONAL VI: 15 DIAS

De acuerdo con el RDL 6/2019 de 1 de marzo, la resolución a instancia empresarial durante el periodo de prueba será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del E.T., o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

De acuerdo con el artículo 14.3 del E.T., las situaciones de I.T, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 19.- Ascensos y provisiones de vacantes.

Las empresas se comprometen a proceder a la revisión de las categorías profesionales de aquellos trabajadores/as que estuvieran desempeñando funciones de categoría superior. En caso de desacuerdo, podrán someter la cuestión a la Comisión Mixta del Convenio, todo ello sin perjuicio de las facultades de la jurisdicción competente.

El trabajador/a que desarrolle funciones de auxiliar administrativo y/o grabador/a durante cuatro años ininterrumpidos, pasará automáticamente a la categoría de oficial 2ª administrativo. Este derecho tendrá efectos a partir del 1 de enero de 2010, siempre que el trabajador/a tenga cuatro años de antigüedad en la categoría.

Se concede preferencia al personal subalterno al servicio de la empresa para que puedan ocupar plazas vacantes de categoría administrativa, siempre que obtengan igual o superior puntuación que los demás aspirantes a ingreso en las pruebas que se convoquen a dicho fin.

Cuando se realicen pruebas de aptitud, tanto para el nuevo personal como en el caso de ascensos, la empresa constituirá en su seno los oportunos tribunales, de los que formará parte un representante de los trabajadores.

Artículo 20.- Movilidad funcional.

1. Según el artículo 39 del E.T, la movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador/a, se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional, con respeto a la dignidad del trabajador/a. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Todos los trabajadores podrán ser destinados a trabajos de categoría superior.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

3. El trabajador/a que realice funciones de categoría superior a la que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, podrá reclamar el ascenso, o, en todo caso, la cobertura de la

vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador/a podrá reclamar ante la jurisdicción social.

4. En todo caso, el trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

5. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario/a precisara destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a funciones inferiores a su categoría profesional, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional o suponga vejación manifiesta.

6. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 21.- Ceses.

La empresa deberá preavisar a la persona trabajadora de la extinción del contrato en los supuestos regulados en la Ley.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de las empresas, salvo que estén en período de prueba, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, por escrito duplicado, del que se entregará una copia debidamente sellada, conforme a los siguientes plazos de preaviso:

Grupos profesionales I y II 60 días

Grupo profesional III y IV 30 días

Resto de grupos 15 días.

Las empresas, una vez recibida la comunicación de cese voluntario podrán prescindir de los servicios del trabajador/a antes de la fecha prevista por el mismo, para finalizar la relación laboral, abonando el salario correspondiente desde la fecha en que la empresa se acoga a ésta opción, hasta la fecha en que el trabajador/a indicaba como finalización voluntaria de la relación laboral.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a las empresas a descontar de la liquidación que les corresponda por finalización del contrato, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Las empresas vendrán obligadas a abonar la liquidación por finalización del contrato, a la fecha de terminación del plazo comunicado por los trabajadores.

Artículo 22.- Polivalencia.

Cuando se acuerde la realización de funciones propias de dos categorías, grupos o niveles, la equiparación se realiza en virtud de las funciones que resulten prevalentes, es decir, aquellas que ocupen la mayor parte del tiempo de trabajo.

Artículo 23.- Movilidad geográfica.

Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, que exija cambio de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Autorizado el traslado, el trabajador/a tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o extinguir su contrato mediante la indemnización legal. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá los gastos propios y los de los familiares a su cargo, en los términos en que se convenga entre ambas partes. De igual forma se determinará entre las mismas, el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior a 30 días.

Por razones objetivas, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal tempo-

ralmente hasta el límite de 1 año a población distinta de su residencia habitual, abonando, además de los salarios los gastos de viajes y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a 3 meses el trabajador/atendrá derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los del viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa. Cuando el trabajador/a se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la jurisdicción laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución será de inmediato cumplimiento.

Si por traslado, uno de los cónyuges o compañero/a con quien exista convivencia cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador/a de la misma empresa, tendrá derecho a trasladarse a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a los que se refiere este artículo.

Artículo 24.- Subrogación.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, total o parcialmente en el servicio, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevara a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el termino contrata engloba con carácter genérico cualquiera modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, u organismo público.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales que disfruten de la empresa sustituida.

Artículo 25.- Cesión y traspasos de empresa.

La empresa que continúe el negocio de otra, se hará cargo de sus plantillas y de todo el personal de la misma. Se respetará, a todos los efectos, la antigüedad que tuviera el personal de la empresa absorbida, así como todas las condiciones más favorables que se tuvieran reconocidas.

Artículo 26.- Permuta.

Es el cambio de destino entre dos trabajadores/as de mutuo acuerdo dentro de la misma empresa. Se observarán los siguientes requisitos:

- Que los/as trabajadores/as pertenezcan al mismo grupo profesional y tengan puestos de trabajo análogos.
- Es facultad privativa de la empresa aceptar la permuta.
- La permuta no da derecho a indemnización alguna por traslado.

## CAPITULO IV

### CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 27.- Maternidad /Guarda Legal/ Paternidad

Concepto: La maternidad es objeto de protección especial debido a dos causas fundamentalmente, por la concepción de la maternidad como función social mercedora del reconocimiento público y social a fin de solucionar el desequilibrio demográfico especialmente grave en Europa, y en segundo lugar, porque en el ámbito laboral supone un factor de discriminación directa que incide en la dificultad de las mujeres para alcanzar una plena integración en el mercado de trabajo, el cual constituye uno de los pilares básicos desde el que obtener la igualdad real en todos los ámbitos sociales.

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión,

computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto del fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

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

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

b) Cuando una trabajadora se encuentre disfrutando las vacaciones y sea baja por maternidad, interrumpirá el disfrute de las mismas, tomando los días restantes, de mutuo acuerdo con la empresa cuando cause alta por aquel motivo. Se permitirá la acumulación de las vacaciones a la licencia de gestación o alumbramiento, aun expirado el año natural a que tal período corresponda.

Si antes del inicio de las vacaciones, el trabajador/a se encontrase en situación de descanso maternal, las mismas se disfrutarán íntegramente una vez finalizado el período de baja, aún expirado el año natural a que tal período corresponde, fijando el período de disfrute, de mutuo acuerdo con la empresa.

c) Permiso de lactancia: Las trabajadoras y los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán utilizar como mejor consideren a lo largo de toda su jornada laboral

Este permiso podrá ser sustituido por 13 días laborables que se sumarán al período de maternidad. No obstante, si por cualquier causa, el contrato de trabajo se extinguiere antes del cumplimiento de los 9 meses del hijo, la empresa podrá descontar de la liquidación final, el importe que corresponda a la parte proporcional del período no trabajado desde el final de la maternidad, hasta el cumplimiento de los citados nueve meses. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstos, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

d) Guarda legal: 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 aquella, 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 no desempeñe actividad retribuida.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o a 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 aquella.

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 trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El trabajador/a preavisará al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En caso de despido en el supuesto de Guarda Legal, la indemnización a tener en cuenta será sobre el salario anterior a la solicitud de reducción.

e) En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET., la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

f) Paternidad. De acuerdo con el RDL 6/2019, se disfrutarán en 2019, de ocho semanas de suspensión del contrato en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, de las cuales las dos primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

g) Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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.

h) En todo lo que no esté contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto en los artículos 37 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28.- Protección a la Maternidad.

Cuando el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, se solicitara informe médico y técnico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales al respecto. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o como a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud, que asistan facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

1. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movi-

lidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

2. En el supuesto que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud, y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

**Artículo 29.- Incapacidad temporal y suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural.**

Al personal de las empresas afectadas por el presente convenio, en caso de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral, los 8 primeros días de baja estarán acogidos a lo que marque la Ley, y a partir del 9º día (incluido) se le completarán las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el cien por cien de la base reguladora con un plazo máximo de 12 meses.

1. Según el artículo 186 de la Ley General de la Seguridad Social, a efectos de la prestación económica, se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

2. Según el artículo 187 de la Ley General de la Seguridad Social, en el supuesto de incapacidad laboral en concepto de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, la prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o al de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 por cien de la base reguladora equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la entidad gestora o a la mutua colaboradora con la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

3. Según el artículo 188 de la Ley General de la Seguridad Social, a los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

4. Según el artículo 189 de la Ley General de la Seguridad Social, la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en la Ley General de la Seguridad Social para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo

anterior o a otro compatible con su situación, en cuyo caso se extinguirá el día anterior al de dicha reincorporación.

5. Según el artículo 20.4 del E.T. el empresario podrá verificar el estado de salud del trabajador/a que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador/a a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Las personas trabajadoras incluidas en este artículo están obligadas, salvo incapacidad manifiesta y justificada, a presentar a la empresa la baja de la Seguridad Social, dentro de las 72 horas siguientes a la prescripción médica

**Artículo 30.- Incapacidad Temporal derivada de accidentes de trabajo.**

En caso de accidente de trabajo, las empresas abonarán el cien por cien de la base reguladora, a partir del día siguiente al accidente.

**Artículo 31.- Seguro de accidentes.**

Las empresas efectuarán obligatoriamente la contratación a cargo de las mismas, de un seguro colectivo de accidentes individuales, cuyas garantías se extenderán a todas las personas que formen parte de sus plantillas, es decir, al conjunto de los trabajadores afectados por el presente convenio, que se encuentren dados de alta en la Seguridad Social, en sus respectivas empresas. Las cantidades garantizadas serán las siguientes:

Muerte: 18.000,- €

Gran Invalidez: 18.000,- €

Inc. Pmte. Absoluta: 18.000,- € - Para cualquier profesión

Inc. Pmte. Total: 18.000,- € - Para la profesión habitual

Inc. Pmte. Parcial: 18.000,- €

A partir de la publicación de este convenio en el BOP, se dispondrá de un máximo de tres meses para exhibir y facilitar copia de la póliza a la representación legal de los trabajadores.

En lo no previsto en el presente capítulo IV, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

## CAPITULO V

### PERMISOS Y EXCEDENCIAS

#### Artículo 32- LICENCIAS.

##### A. RETRIBUIDAS:

Los/as trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución y desde el siguiente día hábil al hecho causante, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Todos los permisos que se refieran a grados lo hacen en referencia a la consanguinidad y/o afinidad.

1.- Matrimonio: 15 días naturales.

2.- Por matrimonio de familiares de 1º y 2º grado: 1 día (EL DE LA BODA).

3.- Por divorcio: 1 día.

4.- Por fallecimiento de familiares 1º grado: 5 días.

5.- Por fallecimiento familiares 2º grado: 3 días.

6.- Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días.

En el caso de que subsista la hospitalización un día más.

6.a). - En los casos de hospitalización de familiares, el trabajador/a afectado/a decidirá qué día inicia el permiso y si serán días continuos o alternos, manteniéndose el derecho siempre que persistan las circunstancias que originan dicho permiso, previa comunicación a la empresa y justificación posterior.

6.b). - Los permisos, por ser retribuidos, empezarán a computar a partir del día siguiente hábil del hecho causante, cuando dicho hecho se produzca después de la realización de la jornada.

7.- Por nacimiento de hijo/a 3 días, para las personas trabajadoras que no tengan cubierta la carencia necesaria para acogerse al permiso de paternidad recogido en el RDL 6/2019 de 1 de marzo.

8. Si por los motivos anteriores el trabajador/a precisara hacer un desplazamiento, el permiso se amplía en 2 días más si es necesario realizar un desplazamiento superior a 100 Km. Esta distancia podrá ser inferior e incluso inaplicable si así lo justifican las circunstancias del caso concreto.

9.- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de su salario.

10.- Por traslado de domicilio 2 días (bianual).

11.- Los/as trabajadores/as podrán ausentarse por el tiempo imprescindible para asistir a la consulta de médico especialista de la Seguridad social previa justificación de la misma. Se procurará por el trabajador/a acudir a dicha consulta en horas fuera del horario de trabajo.

12.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo y previo aviso al empresario.

13.- Interrupción voluntaria del embarazo. En los supuestos contemplados por la Ley, la trabajadora tendrá derecho a 1 día de licencia retribuida, sólo en el supuesto de que no exista baja médica. El trabajador/a que su cónyuge o equivalente realice dicha interrupción, dispondrá de un día.

14.- Por el cumplimiento de un deber de carácter público: el tiempo que fuese necesario. En el supuesto de que el/la trabajador/a, 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. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del E.T.

En este caso la readmisión, una vez finalizada la excedencia, será forzosa

15.- Permisos derivados de adopción nacional e internacional de conformidad con el art. 37.3 del ET.

16.- El/la trabajador/a tendrá derecho a permiso retribuido para concurrir a exámenes así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional y acredite un grado de aprovechamiento aceptable; asimismo, tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

17.- El permiso retribuido se extiende a la realización del examen para la obtención del Permiso de conducir, u oposiciones o pruebas de acceso a entidades u organismos públicos.

#### B. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

1. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a 2 días de asuntos propios siendo estos no retribuidos o recuperables. Deberán solicitarlos a la empresa con una antelación de diez días, y su concesión la otorgará el empresario en función de las necesidades del servicio; si existe negativa por parte de la empresa, ésta deberá ser justificada por escrito.

2. Las trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, para la realización de técnicas de fecundación asistidas, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

3. Por asistencia a consultorio médico, se concederá permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de 16 años, y de mayores que no puedan valerse por sí mismos.

En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, el trabajador/a y la empresa podrán establecer mecanismos de compensación horaria.

4. Los/as trabajadores/as que lleven como mínimo tres años en la empresa tendrán derecho en caso de necesidad justificada a solicitar permiso sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis y habrá de otorgarlo la empresa, salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

5. Cuidado de niños con cáncer y enfermedades graves, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.6 del E.T. y en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, el progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

#### Artículo 33.- Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo 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.

El/la trabajador/a, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los/as trabajadores/as que ostenten cargos sindicales electivos a nivel provincial autonómicos o estatal, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, cuya excedencia, a efectos de reingreso automático, tendrá el mismo tratamiento que la excedencia forzosa, por designación o elección para cargo público.

El trabajador/a excedente, conserva sólo el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa.

Los/as trabajadores/as 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, 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 no superior a tres años los/as trabajadores/as para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

Para el período de excedencias indicadas en los dos últimos párrafos de este artículo se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los dos primeros años.

#### CAPITULO VI

##### TIEMPO DE TRABAJO

#### Artículo 34- Jornada Laboral.

1. La jornada laboral será en cómputo anual, siendo la distribución de lunes a sábado. Durante los siguientes años de vigencia del convenio la jornada en cómputo anual será la siguiente. Durante el año 2019 la jornada en cómputo anual será de 1767 horas.

2. Las tardes de los días 24 y 31 de diciembre y la tarde del 5 de enero, y de la víspera de San José se considerarán festivas. El día 17



y la mañana del 18 de marzo a elección del trabajador/a y comunicándolo a la empresa con al menos 10 días de antelación, el trabajador/a podrá ausentarse del trabajo, con permiso no retribuido, y siempre que no se acojan a la medida más del 50% de la plantilla necesaria para el buen funcionamiento de la actividad empresarial.

3. Se respetarán las jornadas laborales convenidas, tanto semanales como mensuales inferiores a la jornada en cómputo anual establecida en el presente convenio.

4. Las partes firmantes del presente convenio colectivo recomiendan que la distribución de la jornada se haga de lunes a viernes, librando la tarde de los viernes.

Artículo 35.- Jornada intensiva.

Todas las empresas establecerán durante el periodo del 15 de junio al 15 de septiembre con carácter general la jornada intensiva.

Quedan exceptuadas de esta obligación aquellas empresas dedicadas al asesoramiento de empresas, y a la gestión, tramitación y liquidación de impuestos, así como aquellas otras que tengan establecido trabajo a turnos u horarios especiales.

Estas empresas compensarán el periodo no disfrutado de jornada intensiva, con la libranza de trabajo los viernes por la tarde u otros descansos equivalentes, de forma que anualmente se cumpla la jornada estipulada en el presente convenio.

En aquellas empresas donde no se pueda establecer la jornada intensiva se establecerán turnos de trabajo de mañana y tarde.

Artículo 36- Horario.

Las empresas redactarán anualmente el horario de trabajo, oída la representación de los trabajadores. Al determinar el horario, las empresas tendrán en cuenta las facilidades que deben dar a sus empleados para la promoción y formación profesional prevista en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37.- Vacaciones.

Todo el personal sujeto al presente convenio, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones. De éstos deberán ser consecutivos 21 como mínimo, pudiendo por tanto ser fraccionadas. Se deberán disfrutar en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive. Cuando las vacaciones completas se disfruten fuera de éste periodo, salvo que sea a petición del trabajador, la empresa abonará una bolsa de vacaciones por el importe de 5 días de salario convenio. En este supuesto y siempre que se disfruten en el último trimestre del año, se dará a conocer el periodo de vacaciones con 3 meses de antelación como mínimo.

Se establecerá el calendario vacacional con 2 meses de antelación, al periodo estival.

## CAPITULO VII

### RETRIBUCIONES

#### CLAÚSULA DE IGUALDAD

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Se hará con carácter anual.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Artículo 38 Salario.

Los sueldos mensuales mínimos para cada categoría profesional y/o nivel salarial, son los que se relacionan en el anexo del Convenio Colectivo.

Como norma general, el pago de sueldo y salario se efectuará mensualmente y el último día hábil de cada mes, pudiéndose acordar el pago por transferencia bancaria.

Los sueldos señalados se entienden por jornada completa y se abonarán a prorrata a quienes presten sus servicios por horas.

Artículo 39.- Cláusula de revisión salarial

a. Durante la vigencia del convenio las revisiones salariales se realizarán en todos los conceptos retributivos sobre los que se hayan aplicado los incrementos Salariales pactados, aplicándose con carácter retroactivo desde el 01 de enero de 2019, consolidando su cuantía a efectos de las sucesivas actualizaciones salariales.

b. El derecho a dicha revisión salarial alcanza a todos/as los/as trabajadores/as afectados por este convenio durante toda la vigencia del convenio.

c. La cantidad resultante se abonará, en todo caso, dentro de los dos meses siguientes al de su publicación en el BOP.

Artículo 40.- Plus de trabajo en domingos y festivos.

Todos/as los/as trabajadores/as que desarrollen su jornada de lunes a sábado y además trabajen en domingo o festivo percibirán, como compensación de la pérdida del derecho al descanso durante estos días además del salario y complemento correspondiente a su categoría, un plus por domingo o festivo trabajado.

La percepción de este plus no anula el derecho de descanso semanal recogido en el artículo 37 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Este Plus se incrementará según la tabla adjunta.

Artículo 41.- Quebranto de moneda.

Para las empresas cuya actividad principal sea la recaudación, y para aquellos trabajadores que realicen ésta función, percibirán un plus en concepto de quebranto de moneda por 11 mensualidades.

Este Plus se incrementará según la tabla adjunta.

Artículo 42.- Antigüedad.

1º. Desde el 1/1/1998 queda suprimido y congelado el complemento personal que existía con la denominación de antigüedad.

2º El referido complemento salarial que ahora se extingue será reflejado en los recibos de salario con la denominación de "complemento de antigüedad consolidada".

3º El importe contemplado en el punto anterior quedaría consolidado como un complemento salarial "ad personam" este complemento retribuido tendrá una duración indefinida y se abonará en las pagas extraordinarias.

Artículo 43.- Plus convenio.

Todos/as los/as trabajadores/as fijos o temporales afectados por el presente convenio, percibirán un plus convenio mensual, en la cuantía que se establece en las tablas salariales anexas al mismo. Dicho plus tendrá una cuantía para el año 2019 de 67,73€ y no se abonará en las pagas extraordinarias.

Artículo 44.- Plus de nocturnidad.

Se fija el plus por trabajo nocturno en un 30 por ciento de todos los conceptos retribuidos, para el trabajo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

Artículo 45.- Plus de Idiomas.

Aquellos/as trabajadores/as que en el desempeño de sus funciones en la empresa precisen habitualmente de un idioma adicional, además de los oficiales en la Comunidad Valenciana, percibirán el 10% de su salario base.

Artículo 46.- Plus de comida.

A partir de la publicación en el BOP, las empresas que tengan establecido un horario habitual de jornada partida, donde la duración del tiempo dedicado a la comida sea igual o inferior a una hora, concederán por día trabajado un plus de comida de 6 euros diarios, o la condición alternativa más beneficiosa en el caso de que existan otras compensaciones (abono, dietas o cheque-comida).

Este Plus se incrementará según la tabla adjunta.

Artículo 47.- Horas extraordinarias.

Conscientes ambas partes de la grave situación de paro existente, y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, únicamente se podrán realizar horas extraordinarias estructurales, teniendo esta consideración las efectuadas por: pedidos imprevistos, periodos punta de trabajo, ausencias imprevistas, cambios de turno y circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente (trabajo a turnos etc..)

La realización de horas extraordinarias será voluntaria; sí serán de obligado cumplimiento las horas extraordinarias que se tengan que

trabajar para la prevención y reparación de siniestros y daños urgentes y extraordinarios.

En los dos casos anteriores si se abonan mediante retribución, el importe de las horas será incrementado con el 75% respecto del valor de la hora ordinaria. Si estas horas son compensadas por horas de descanso se dará una hora de descanso por cada hora trabajada.

No obstante, si fueran realizadas en domingo o festivo su retribución será incrementada con el 100% sobre el valor de la hora ordinaria o de dos horas de descanso.

Los representantes de los trabajadores recibirán mensualmente información del número de horas realizadas por trabajador/ay por departamentos, especificándose por la empresa las causas que motivaron las mismas.

En cualquier caso las horas extraordinarias se pagarán en el plazo de 30 días después de realizarlas, o se compensarán por descanso en el plazo de cuatro meses.

Artículo 48.- Salidas y Dietas.

Si por necesidades del servicio hubiera de desplazarse algún/a trabajador/a de la localidad en la que habitualmente tenga su centro de trabajo, la empresa le abonará además de los gastos de locomoción (ver tabla adjunta), una dieta por día completo sin pernoctar, según tabla adjunta. Cuando el/la trabajador/a no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos distintos a los habituales, aun cuando sea dentro de la localidad, tendrá derecho a que se le abone el gasto real realizado, debidamente justificado en un establecimiento de hostelería

Respecto a la cuantía y al devengo se estará a lo dispuesto en el art 147 del RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, el cual remite directamente a lo establecido en el RDL 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la renta de las personas físicas.

Estas cantidades no sufrirán variación durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 49.- Pagas Extraordinarias.

Se abonarán 2 pagas extraordinarias de una mensualidad cada una en los meses de junio y diciembre, debiendo abonar las mismas el 20 de cada uno de los meses indicados, pudiendo ser prorrateadas por mutuo acuerdo.

Las pagas extraordinarias se compondrán de los siguientes conceptos salariales: salario base y complemento de antigüedad consolidada. En cualquier caso cuando una empresa viniera abonando o un/a trabajador/a percibiendo en las pagas extraordinarias otros conceptos retributivos, aquí no contemplados los mantendrán como condición más beneficiosa.

Artículo 50.- Anticipos.

Todo el personal con más de 3 años de antigüedad en la empresa, podrá solicitar a la misma, y para casos de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta el importe de tres mensualidades del salario convenio. La amortización no excederá del diez por ciento mensual del salario convenio.

La extinción del contrato de trabajo o cualquier otra causa que origine la baja en la empresa, determinará la devolución del anticipo.

## CAPITULO VIII

### SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 51.-Evaluación de riesgos.

Deberán plasmarse los procedimientos de consulta relativos al proceso de identificación, análisis y evaluación de riesgos en las empresas, y planificación de la actividad preventiva; dicho proceso, clave en la actuación preventiva, es continuo incluyendo, llegado el caso, su revisión y actualización en función de diversas circunstancias (la siniestralidad, la introducción de nuevas tecnologías o procedimientos productivos, los riesgos durante el embarazo o maternidad de la mujer trabajadora, la reproducción, etc.)

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse y entregarse a los representantes de los trabajadores y u órganos de prevención existentes en la Empresa.

Artículo 52.- Crédito Horario.

Los Delegados de Prevención en tanto que representantes de los trabajadores gozan de un crédito horario establecido por el Estatuto de los trabajadores en su Art. 68, letra e.

A este crédito no se le imputarán las horas utilizadas en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, las que se dediquen a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a acompañar a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como el tiempo utilizado por el empresario para informarles sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.

Artículo 53.-Vigilancia de la Salud.

El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores.

La vigilancia individual se desarrollará aplicando las medidas de vigilancia publicadas por el Ministerio de Sanidad y Consumo, u organismo oficial competente, con exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa vigente en esta materia.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, siendo obligatorio para los trabajadores cuando existan indicios de que de su estado de salud pueda derivarse un riesgo para la vida o integridad física o psíquica propia o de otros, previo informe de los representantes de los trabajadores.

La vigilancia de la salud individual se practicará con una periodicidad anual o de acuerdo a la frecuencia a colectivos de riesgo recogida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 54.- Acoso psicológico en el trabajo.

El Acoso laboral es una de las peores amenazas que le puede sobrevenir a un/a trabajador/a y, por ende, a la empresa y que puede, en los próximos años diezmar a la población laboral de los países que no protejan los derechos básicos del trabajador.

Entenderemos por acoso laboral como el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador/a por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos.

Esta plaga socio-laboral no sólo afecta a la salud laboral del trabajador, sino a los beneficios y rendimientos netos de la empresa. La pérdida de eficacia en una organización viene dada por:

El clima del miedo que instaura el acosador, la pérdida de satisfacción laboral y la pérdida de la motivación intrínseca de un trabajo bien hecho, afectando a la productividad.

Asunción de una serie de gastos provenientes del deterioro del clima laboral como son las bajas laborales reiteradas.

Fuga del capital más importante de la empresa: el humano, ya que las personas acosadas son normalmente las más valiosas y diligentes.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato digno. En virtud de este derecho, los firmantes del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Provincia de Valencia, asumen que las actitudes de acoso psicológico en todas sus formas suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores, por lo que no se permitirá ni tolerará esta conducta.

Artículo 55.- Acoso sexual.

Concepto

Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una Empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa –o esté en condiciones de saber– que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

El acoso sexual de intercambio.

En este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícitamente, en condiciones de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener o mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

Se trata de un comportamiento en el 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 del contrato- a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

El acoso sexual medioambiental.

En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitivo es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario/a, y lo suficiente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo –por actitudes de connotación sexual- que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal –de naturaleza psicológica- y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

Expediente informativo.

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la dilucidación de los hechos acaecidos.

Durante este proceso –que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días- guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos, el acoso sexual de intercambio será considerado siempre como falta muy grave. El acoso sexual ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

Artículo 56.- Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y trabajadores/as adscritos al presente convenio.

Para lograr estos objetivos se acuerda crear una Comisión paritaria de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente integrada

por las partes firmantes del presente Convenio con las siguientes funciones:

En materia de prevención de riesgos laborales:

1.- Elaboración de una guía de orientación dirigida a las empresas del sector para abordar con plenas garantías el plan de prevención, ajustándose a las propias características de cada una de las empresas en la que se delimitará especialmente:

- Las medidas de coordinación de actividades empresariales.

- Las zonas o áreas geográficas con la suficiente cobertura y logística para la correcta adopción de las medidas de emergencia en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia cuando proceda, lucha contra incendios, evacuación de trabajadores y salvamento, con el fin de garantizar, en la medida de lo posible, la rapidez y eficacia de las mismas.

2.- Seguimiento de la aplicación en el sector de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, con especial atención a las condiciones establecidas por el art. 22 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, sobre vigilancia específica de la salud.

3.- Elaboración y desarrollo de una campaña de sensibilización dirigida a empresarios y trabajadores/as en cuanto a sus obligaciones respectivas recogidas en la Ley, haciendo especial hincapié en la PYME y en los/as trabajadores/as que prestan sus servicios a través de empresas de trabajo temporal.

4.- Elaboración consensuada de las propuestas a aportar en las consultas que la Inspección de trabajo y Seguridad Social debe realizar con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

En materia de medio ambiente:

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestra Comunidad lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de la empresa.

Este compromiso se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes y estará basado en el trabajo común de la Dirección y de los/as trabajadores/as en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de la empresa.

La cooperación en materia de medio ambiente entre la Dirección y los/as trabajadores/as tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:

Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables.

Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de la empresa facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción.

Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.

Mejorar la utilización de los recursos hídricos.

Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los usuarios y clientes de la empresa.

Conseguir una buena comunicación entre la empresa y la sociedad en esta materia.

Los representantes de los trabajadores que adquieran responsabilidades en materia de medio ambiente podrán recibir formación por cualquiera de las partes firmantes del convenio sobre estos temas.

Las partes firmantes pondrán en común los medios técnicos y humanos de los que disponen con la finalidad de que el desarrollo de este capítulo no repercuta en costes directos no asumibles por las empresas.

Las partes firmantes coinciden en que la aplicación de los puntos incluidos en este capítulo generará beneficios de carácter medioambiental y económico para la empresa y para el conjunto de la sociedad.

SECTOR	PROPUESTAS DE FUNCIONES PARA LA COMISIÓN DE MEDIO AMBIENTE	OBJETIVOS CONCRETOS
Oficinas y Despachos	Promover el ahorro energético y la utilización de energías renovables Aumentar la eficiencia en el uso del papel Utilizar productos y materiales más respetuosos con el entorno Reducir el uso del resto de recursos naturales Reducir la producción de residuos y gestionarlos de manera correcta Colaborar en la sensibilización ciudadana	Cambio de actitudes en el uso de la electricidad (luz, equipos informáticos, aire acondicionado, ...) y sustitución de los equipos poco eficientes en términos energéticos Implantación de la recogida selectiva de residuos (papel, vidrio, pilas y tubos fluorescentes, plástico, materia orgánica) Utilización de productos menos agresivos con el medio ambiente Integración de la energía solar térmica, fotovoltaica y pasiva y de sistemas eficaces de aislamiento térmico y acústico, entre otros, en los proyectos urbanísticos e ingenieriles Difusión de temas medioambientales dentro de las actividades propias de la empresa

La Comisión de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente estará compuesta por 8 miembros, 4 designados por la Patronal, y 4 por las organizaciones sindicales firmantes del convenio.

#### CAPITULO IX

#### DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

##### Artículo 57.- Acción Sindical

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen así mismo, como tales en orden a instrumentar a través de los Sindicatos y las representaciones empresariales unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Previa conformidad del trabajador, la empresa deducirá de la nómina la cuota sindical a los afiliados a cada central sindical.

Se acuerda que podrá acumularse en un representante sindical la acumulación de horas sindicales de los distintos miembros del comité de empresa y en su caso de delegados de personal, en uno/a o varios/as de sus compañeros/as, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración, las horas serán deducidas del resto de los representantes sindicales de la propia empresa. Deberá notificarse al departamento de personal de cada empresa, por períodos mensuales, la persona o personas en que se acumulan dichas horas.

Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros del comité de empresa, como componentes de la comisión deliberadora del Convenio Colectivo y de la comisión paritaria por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran las negociaciones siempre y cuando la empresa se vea afectada por el ámbito de negociación del mismo.

Artículo 58.- Derecho de comunicación y Uso de medios electrónicos.

Los/as trabajadores/as tendrán la facultad de exponer en lugar idóneo y de fácil visibilidad y acceso, información de interés para los mismos. Las empresas están obligadas a tener un tablón de anuncios a estos efectos siempre que tengan como mínimo 6 trabajadores en plantilla.

Habida cuenta de la actividad a la que se dedican la mayoría de las empresas adscritas a éste Convenio de Oficinas y Despachos, de las características de las mismas, y de la necesidad del uso de Internet para fines laborales y empresariales, el uso del correo electrónico quedará limitado a lo absolutamente necesario para la buena marcha de la empresa.

No obstante, y con carácter de excepcionalidad, los/as delegados/as de personal y miembros del Comité de Empresa, podrán hacer uso del mismo, siempre que los temas a que se refieran provengan del sindicato al que pertenecen, y se refieran a asuntos sindicales, quedando prohibido, tanto su uso en horas que no sean las destinadas a horario sindical, como también la intercomunicación con el resto de empleados de la empresa, salvo acuerdo expreso entre los trabajadores, (o sus representantes) y la empresa.

Los/as representantes legales de los/as trabajadores/as que en su trabajo habitual utilicen el correo electrónico y deseen hacer uso del mismo para fines sindicales, pondrán en conocimiento de la empresa, con carácter previo y con la debida antelación, su acceso a Internet, así como el horario sindical en que lo van a hacer, todo ello con el fin de administrar el ancho de banda que la empresa tenga contratada, para el buen funcionamiento empresarial, y demás acciones de uso y control de medios.

El personal que no sea representante de los trabajadores, tendrá prohibido el uso de Internet, a excepción de aquellos a los que la empresa haya autorizado expresamente, y para fines exclusivamente relacionados con la actividad empresarial.

En cualquier momento, la empresa queda facultada para comprobar la correcta utilización de los elementos informáticos puestos a disposición del trabajador, y en su caso, a revisar la información relativa a los accesos a Internet de sus empleados, incluidos los representantes de los trabajadores, páginas a las que se ha accedido, tiempo de conexión, archivos visitados, frecuencia de uso, etc. de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 59.- Comisiones paritarias del Convenio.

1. Se constituye una Comisión Paritaria del Convenio compuesta por seis miembros, tres de ellos en representación empresarial y los tres restantes en representación sindical.

La Comisión Paritaria del Convenio se constituirá en el plazo máximo de 30 días a la firma del presente convenio, mediante acta al efecto. Cada una de las partes designará las personas, titulares y suplentes, que les representen en la Comisión Paritaria.

Las funciones de la Comisión Paritaria del Convenio son las siguientes:

- Interpretación, Control y seguimiento del convenio.
- Vigilar y resolver las discrepancias de aplicación del mismo.
- Intervención en los procedimientos de Inaplicación salarial que se soliciten.
- Mediación previa si así lo solicita alguna de las partes, a la intervención del Tribunal de Arbitraje Laboral, en caso de Interposición de Conflictos colectivos.

2. Se acuerda crear una Comisión Paritaria para la Formación, que aportará información, asesoramiento y criterios orientativos para la elaboración de planes, obtención de permisos de formación y resolución de eventuales problemas y discrepancias en la aplicación del citado acuerdo.

Cuando se solicite la intervención de la Comisión paritaria, ésta se reunirá en plazo máximo de 10 días, teniendo 20 días para resolver desde la fecha de su reunión. Si en 30 días, desde la recepción de la petición de la reunión, la Comisión Paritaria no se hubiera reunido, quedará expedita la vía judicial o administrativa.

A los efectos de emitir dicha comunicación y/o documentación, se fija como domicilio de la Comisión paritaria, el de la Asociación Empresarial de Oficinas y Despachos de la Comunidad Valenciana, C/ Guillem de Castro, 9 piso 4º 46007 VALENCIA.

Las resoluciones de esta comisión se adoptarán por mayoría de cada una de las partes, empresarial y sindical. En caso de que la comisión

no llegase a un acuerdo, la discrepancia se someterá a la mediación y/o arbitraje del Tribunal de Mediación y Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

Cada una de las partes podrá sustituir a los componentes de la Comisión Paritaria mediante notificación escrita. Las partes también podrán asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria, con los Asesores que estimen oportunos con voz, pero sin voto.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por esta Comisión paritaria tendrán la misma fuerza de obligar que si se hubiesen establecido en el Convenio, debiéndose publicar en el Boletín Oficial de la Provincia.

**Artículo 60.-Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos.**

Ambas partes se adhieren al Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales vigente, suscrito por las Confederaciones Patronales CIERVAL Y CEPYME CV., y las Confederaciones Sindicales FeSMC-U.G.T. P.V. y Federación Servicios CC.OO. P.V., para solucionar de forma extrajudicial los conflictos colectivos.

Con dicha aceptación las partes se comprometen a que cualquier conflicto colectivo que pueda surgir en el ámbito de aplicación de este convenio sea resuelto mediante los mecanismos que la resolución anteriormente citada tiene establecidos.

**Artículo 61.- Cláusula de inaplicación o descuelgue.**

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

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

Respecto al procedimiento se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 TRET.

El acuerdo o desacuerdo será comunicado a la comisión paritaria en el plazo de los 5 días siguientes de haberse producido, quien procederá en la forma siguiente:

- a) En caso de acuerdo, la Comisión Paritaria registrará la declaración y acusará recibo de la misma, archivando todas las actuaciones que haya seguido hasta eses momento, salvo indicios fundados de fraude o abuso de confianza.
- b) En caso de desacuerdo, y sin perjuicio de que las partes puedan acudir a otros procedimientos establecidos estatutariamente, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria y los asesoramientos que estime oportunos y oír a las partes, pronunciándose por unanimidad sobre si en la empresa que se examina concurren, o no, las circunstancias expresadas en el párrafo primero.

Si no se produjese acuerdo unánime, la Comisión Paritaria solicitará informe de auditores o censores jurados de cuentas, que será vinculante para los miembros de la misma.

Los gastos originados por la intervención de auditores o censores jurados de cuentas, serán de cargo exclusivo de la empresa.

El procedimiento establecido dentro del apartado b) se desarrollará en el plazo de 90 días naturales siguientes a la publicación de este Convenio en el B.O.P.

Si la Comisión Paritaria interpreta que en la empresa se dan las circunstancias previstas en este artículo, lo comunicará a los representantes de los trabajadores y a la dirección de la empresa, a efectos de que apliquen las condiciones salariales de esta cláusula. Transcurrido el período de descuelgue los salarios aplicables serán los vigentes en este Convenio Provincial.

Los/as representantes legales de los/as trabajadores/as y los miembros de la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se haya tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto a ello sigilo profesional.

Todas las comunicaciones referidas en este artículo deberán efectuarse mediante escrito por correo certificado con acuse de recibo.

Los plazos establecidos en este artículo serán de caducidad a todos los efectos. En los plazos prorrogables, la caducidad operará al término de la prórroga si la hubiera.

En todo caso debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes sólo afecta al incremento salarial pactado, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del texto del mismo.

Cualquier duda que pudiera surgir en la instrumentalización de la presente cláusula de descuelgue será la Comisión Paritaria la que entienda y resuelva sobre los mismos.

## CAPÍTULO X

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 62.- Principios de ordenación.**

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 las garantías y defensa de los intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2.- Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, 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/as trabajadores/as se clasificarán en leve, grave o muy grave.

4.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5.- La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.

**Artículo 63.- Graduación de las faltas**

1.- Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total o inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas y 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 de trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzca deterioros leves del mismo.

g) La no presentación a la empresa, del parte de baja médica por Incapacidad Temporal, en el plazo de 72 horas.

2.- Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número tres.
- e) La suplantación de otro trabajador/a 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 en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

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

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles herramientas, maquinaria, vehículos y, en general bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos 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 habitual en el trabajo, 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.

k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivasen perjuicios graves.

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

ll) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometida contra las personas, dentro del centro de trabajo cuando revistan acusada gravedad.

m) La reincidencia en cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.- Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante 10 meses o en veinte durante un año.

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

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

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

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

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

g) 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) Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

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

m) 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/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

n) El uso de medios informático, telemáticos o electrónicos y de comunicación, correos electrónicos, etc., dentro del ambiente empresarial, cuando se utilicen, para fines no estrictamente empresariales.

ñ) El acoso sexual por razón de género.

Artículo 64.- 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 dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

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

Artículo 65.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 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 66.- Sanciones a las empresas.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Todos/as los/as trabajadores/as podrán dar cuenta por escrito, por sí o por medio de sus representantes legales a la Dirección de la Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, se abrirá oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, podrán ejercer las acciones legales ante la autoridad laboral competente.

CAPITULO XI

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Comentario:

El traslado y desarrollo de los contenidos de la Ley 3/2007 y del RDL. 6/2019, supone un gran avance en la lucha por la igualdad. Su importancia no solo radica en la ampliación de licencias, si no en el hecho de que se establece una importante herramienta para la detección y corrección de aspectos y situaciones que pudieran ser discriminatorias.

Artículo 67.- Planes de igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 y del RDL. 6/2019, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los/as trabajadores/as, cuando lo autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007 y RDL. 6/2019, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 68. – Concepto de planes de igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 y RDL. 6/2019 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Artículo 69. Diagnóstico de situación.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Artículo 70.- Representación Legal de los Trabajadores en los planes de Igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 71.- Prendas de trabajo.

Las empresas que exijan uniformes a los subalternos tendrán la obligación de proporcionar a los mismos, cada dos años, uno para invierno y otro para verano.

Artículo 72.- Protección de las víctimas de la violencia de género

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario en los términos que se establezcan conforme a acuerdo entre la empresa y la persona afectada, o en su defecto conforme a las reglas establecidas al respecto en el la normativa general sobre la materia.

2. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo que tenga como causa la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.

5. En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Se creará una comisión de trabajo compuesta por todos los firmantes del convenio, que se reunirá como mínimo dos veces al año, para ir trabajando en el desarrollo del próximo convenio.

CLÁUSULA FINAL

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a la legislación vigente.

TABLAS OODD PROVINCIA DE VALENCIA 2019

GRUPO	NIVEL		2018	TRAMO 1(1,3%)
I	I	Titulado Superior y Director	1.584,89	1.605,49
II	II	Titulado Medio o Diplomado	1.408,82	1.427,13
II	II	Traductor tit. e intérprete jurado	1.408,82	1.427,13
III	III	Jefe Superior	1.322,49	1.339,68
III	III	Jefe delineante	1.322,49	1.339,68
III	III	Jefe de Proyecto	1.322,49	1.339,68
III	III	Analista	1.322,49	1.339,68
III	IV	Jefe de Oficina	1.230,79	1.246,79
III	IV	Delineante proyectista	1.230,79	1.246,79
III	IV	Contable	1.230,79	1.246,79
III	IV	Programador de ordenador	1.230,79	1.246,79
III	IV	Traductor no titulado	1.230,79	1.246,79
				TRAMO 2(2%)
IV	V	Oficial 1ª Administrativo	1.065,07	1.086,37
IV	V	Delineante	1.065,07	1.086,37
IV	V	Operador	1.065,07	1.086,37
IV	V	Encargado	1.065,07	1.086,37
IV	VI	Oficial 2ª Administrativo	1.010,82	1.031,04
IV	VI	Comercial	1.010,82	1.031,04
IV	VI	Azafata	1.010,82	1.031,04
				TRAMO 3(2,3%)
V	VII	Conductor	955,33	977,30
V	VII	Grabador	955,33	977,30
V	VII	Auxiliar Administrativo	955,33	977,30
VI	VIII	Almacenero	892,73	913,26

VI	VIII	Conserje	892,73	913,26
VI	VIII	Ordenanza tramitador	892,73	913,26
VI	VIII	Telefonista	892,73	913,26
VI	VIII	Limpieza	892,73	913,26
VI	VIII	Peones	892,73	913,26
VI	VIII	Mozos	892,73	913,26
		Plus Conv.todas las cat.+ 1,5%	66,73	67,73
		Kilómetro	0,20	0,20
		Dieta completa	20,14	20,14
		Plus idiomas	10%salario b	10% salario b
		Plus domingos y festivos+1,5%	44,37	45,04
		Quebranto de moneda+1,5%	49,16	49,90
		Plus comida+1,5%	7,77	7,89

Los salarios del año 2019 son el resultado de incrementar la tabla definitiva del año 2018 en un 1,3% los niveles I, II, III y IV; un 2% los niveles V y VI y un 2,3% en los niveles VII y VIII.

El resto de pluses y complementos son los consignados en la presente tabla definitiva para el año 2019