

VII CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL DE GESTORÍAS ADMINISTRATIVAS

Preámbulo

El presente Convenio Colectivo de ámbito estatal para las «Gestorías Administrativas» se otorga, de un lado, por las organizaciones sindicales Federación de Servicios de CC.OO. y Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (Cesc-UGT) y, por otro, por la Asociación Profesional Nacional de Gestores Administrativos.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales en todas las Gestorías Administrativas y sus Organizaciones Colegiales radicadas en el Estado Español, y contemplará asimismo las peculiaridades de cada zona. El presente convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del estado español para las empresas radicadas en el mismo y el personal incluido en su ámbito funcional y personal.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio se aplicará a todo el personal de las empresas a que se refiere el artículo 1, con exclusión del personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el R.D. 1382/1985, de 1 de agosto, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplan en el número 3 del artículo 1 y en el artículo 2, ambos del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito Temporal: Vigencia y revisión.*

La duración del presente convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2018 y entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Se establece expresamente que los salarios tendrán efectos desde el primero de enero de 2016.

Una vez sea denunciado el convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos de lo previsto en los artículos 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.

Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas, respeto a las condiciones adquiridas.*

Es voluntad de los firmantes del presente convenio que los salarios establecidos en el presente Convenio se consideren con carácter de mínimos en las empresas [respetando la prioridad aplicativa establecida conforme al artículo 84.2 a) y b)], y se respeten y mantengan las condiciones más beneficiosas que por todos los conceptos y, en cómputo anual, excedan de lo pactado en este convenio.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Los incrementos salariales pactados en este Convenio y las cantidades resultantes de la aplicación de las condiciones pactadas en el mismo, incluyendo sus disposiciones adicionales y transitorias, no son compensables ni absorbibles con las mejoras que por cualquier concepto vinieran ya concediendo las empresas.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo anterior las posibles cantidades que, a título de subida a cuenta de este Convenio, vinieran ya abonando las empresas con anterioridad a su entrada en vigor.

Artículo 6. *Concurrencia de convenios.*

Las partes firmantes expresamente convienen que (de conformidad con el párrafo 2 de los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores) es su voluntad no ser afectados por lo dispuesto en actuales o futuros convenios de ámbito distinto en ninguna materia. A tal fin declaran que si a pesar de lo convenido anteriormente existiera o pudiera existir concurrencia entre el presente Convenio estatal y cualquier otro de ámbito distinto, como regla general las materias contenidas en el presente Convenio tienen el carácter de

norma mínima de derecho necesario, salvo en aquellas normas en las que exista remisión a otros ámbitos de negociación, y en cuyos supuestos habrá que estar al carácter, contenidos y alcance con que esté contemplada su remisión.

Tienen la consideración de materias no negociables, en todo caso: el ámbito funcional; el ámbito personal; las modalidades de contratación; el periodo de prueba; los grupos y niveles profesionales; la ordenación jurídica de faltas y sanciones; las normas mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo, y la movilidad geográfica.

Dentro del marco normativo establecido en el E.T., y en el presente Convenio, las organizaciones firmantes consideran de interés el desarrollo que, en los ámbitos de las Comunidades Autónomas, pueda llevarse a cabo en las materias relativas a calendario laboral, idioma y utilización de los sistemas autonómicos para la solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales.

Artículo 7. *Globalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las normas pactadas, las partes negociadoras decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dicha norma y aquellas otras que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio.

CAPÍTULO II

Organización de trabajo y movilidad funcional

Artículo 8. *Principios de organización del trabajo.*

La organización del trabajo de acuerdo con lo establecido en este Convenio, y de conformidad con la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad, y condiciones de trabajo en las Empresas del sector.

La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de los principios de buena fe y diligencia de empresas y trabajadores.

Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

Artículo 9. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa se realizará, conforme a lo previsto en el presente Convenio, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional no podrá realizarse entre especialidades radicalmente distintas, que requieran procesos formativos complejos de adaptación, salvo que se proporcione al trabajador la formación adecuada.

Dentro del grupo profesional, el grado de requerimientos o de desempeños de las funciones realizadas por el trabajador en cada momento determinará el puesto de trabajo y, por tanto, el nivel salarial que le sea de aplicación.

La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional no supondrá reducción del nivel salarial correspondiente al puesto de trabajo de procedencia.

La movilidad, tanto para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional superior, como para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional inferior, se regulará conforme a las previsiones establecidas al respecto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la empresa estime necesario que el trabajador realice trabajos

correspondientes a un puesto de trabajo de naturaleza superior, éste percibirá, durante el tiempo en que preste los mismos, el salario correspondiente a dicho puesto.

Quiénes realicen funciones de un puesto de trabajo de naturaleza superior durante un periodo superior a seis meses al menos en el periodo de un año, o durante ocho meses al menos, en un periodo de dos años, tendrán derecho al ascenso al puesto de trabajo correspondiente a las funciones realizadas, y a percibir el salario que corresponda a dicho puesto de trabajo.

La movilidad, cuando implique cambios entre gestión técnica especializada y gestión de servicios de carácter general, podrá realizarse siempre que las nuevas funciones asignadas sean equivalentes a las de procedencia, entendida la equivalencia en los términos establecidos en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional que tenga lugar de mutuo acuerdo entre las partes, habrá de respetar lo establecido con carácter general en este Convenio y en la legislación aplicable.

En consecuencia, los cambios de funciones distintos de lo establecido en los apartados anteriores requerirán acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 41.1. f) del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 10. *Clasificación Profesional. Criterios Generales.*

El personal de las empresas de Gestorías Administrativas se clasifica en grupos profesionales en atención a las funciones que se desarrollan de conformidad con las definiciones que se detallan en los artículos siguientes.

La estructura profesional que se define tiene por objeto conseguir una organización racional y eficiente de los recursos humanos.

Artículo 11. *Grupos Profesionales.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifica en los grupos profesionales siguientes:

- Grupo I: Personal Titulado.
- Grupo II: Administración.
- Grupo III: Servicios.

La clasificación de los distintos grupos y puestos de trabajo se realizará según las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores, en unión de los factores de valoración.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más grupos profesionales o de dos o más puestos de trabajo dentro del mismo grupo profesional, la asimilación a uno u otro grupo o a uno u otro puesto de trabajo se realizará según las funciones que resulten prevalentes.

Los factores que determinan la clasificación en cada uno de los grupos profesionales son los siguientes:

- a) Autonomía: Valora el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones o tareas que se desarrollan.
- b) Iniciativa: Valora el nivel de sujeción del puesto de trabajo a directrices y normas para la ejecución de la función que se desarrolle.
- c) Responsabilidad: Valora el grado de influencia sobre los resultados de la función desarrollada.
- d) Conocimiento: Valora la formación básica necesaria para poder desarrollar correctamente la función encomendada.

e) Complejidad: Valora el grado de integración del conjunto de factores antes mencionados para la ejecución de las funciones propias del puesto de trabajo.

Artículo 12. *Características de los grupos profesionales.*

A título enunciativo y no limitativo se enumeran funciones o actividades a desarrollar por el personal y que serán las siguientes:

Grupo I. *Personal Titulado*

Personal Titulado: Integran este grupo los trabajadores que se hallan en posesión del título académico de grado superior o medio, y tengan vinculación laboral con la empresa en razón del título que poseen, para ejercer funciones específicas a que dicho título les habilita o aquellas tareas que les sean atribuidas siempre que presten sus servicios con carácter exclusivo a cambio de una retribución salarial y sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Grupo II. *Administración*

Coordinador/a y/o Jefe Administración: Desempeñan las funciones de este puesto de trabajo quienes dependiendo directamente de dirección o gerencia, con o sin poderes, con conocimientos técnicos, teóricos y prácticos, de todas o de un grupo de las materias que comprenden la gestión de promover, activar, solicitar y efectuar trámites de gestión, así como de organización y administración en general, realizan funciones de responsabilidad y máxima confianza en un despacho u oficina, en relación con la preparación de documentos, declaraciones, escritos, solicitudes, liquidaciones, tanto en el ámbito fiscal, laboral, administrativo o de otra índole en las competencias de las Administraciones Públicas y los organismos y entidades estatales y paraestatales; pudiendo distribuir, orientar y dirigir estos trabajos a sus subordinados. Puede encargarse de la dirección de un área o sección del despacho.

Oficial/a de primera: Desempeñan las funciones de este puesto de trabajo quienes actuando a las órdenes del profesional titular del despacho o quien ostente la jefatura, si hubiere, con conocimientos teóricos y/o prácticos necesarios, realizan con la máxima corrección, trabajos que requieren iniciativa y responsabilidad, dentro de las materias propias del trámite de gestión, las cuales serán llevadas a efecto, tanto en el despacho del que depende como en centros públicos o privados en consonancia con las funciones descritas.

Oficial/a de segunda: Desempeñan las funciones de este puesto de trabajo quienes con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinación en todo caso al profesional titular del despacho o a quien ostente la jefatura, o a quien desempeñe habitualmente funciones de un puesto de trabajo jerárquicamente superior, si hubiere, realizan trámites y trabajos de orden administrativo, que requieren conocimientos secundarios de la técnica administrativa, desarrollando tareas de gestión ante las Administraciones Públicas, que requieran fundamentalmente conocimientos prácticos. A título enunciativo y no limitativo, confeccionará liquidaciones, cálculos, organización de activos y ficheros, clasificación y despacho de correspondencia ordinaria, o instancias y escritos.

Auxiliar administrativo: Es el puesto de trabajo del empleado o la empleada que realizan operaciones elementales administrativas y de ofimática, tales como archivo, mecanografiado, cobro contado, introducción de datos en ordenadores, cumplimentación de toda clase de impresos y formularios, liquidaciones en máquinas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo, pudiendo realizar gestiones que no requieren conocimientos técnicos específicos, cerca de los centros de las Administraciones Públicas en consonancia de los cometidos de su puesto de trabajo. Realizarán asimismo gestiones de presentación, seguimiento y retirada de documentos y asuntos ante toda clase de Administraciones Públicas, particulares y profesionales.

Auxiliar de Primer Año: Es el puesto de trabajo del empleado o la empleada que realizan tareas administrativas e instrumentales básicas, y/o de apoyo en el Grupo Profesional de Administración y de introducción a las actividades propias de la empresa. Asimismo, cuantas actividades auxiliares de iniciación contribuyan a la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un trabajo más

cualificado. Permanecerá en este puesto de trabajo un máximo de 12 meses desde su contratación, pasando a realizar entonces las funciones de Auxiliar de Segundo año y a percibir la remuneración establecida para este puesto de trabajo.

Auxiliar de Segundo Año: Es el empleado o empleada que realiza tareas administrativas e instrumentales básicas, y/o de apoyo al Grupo Profesional de Administración y de introducción a las actividades propias de la empresa. Asimismo, cuantas actividades auxiliares de iniciación contribuyan a la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un trabajo más cualificado. Permanecerá en este puesto de trabajo un máximo de 12 meses desde su contratación o desde su promoción desde Auxiliar de primer año, pasando a realizar entonces las funciones de Auxiliar Administrativo y a percibir la remuneración establecida para este puesto de trabajo.

Grupo III. Servicios

Ordenanza: Es el puesto de trabajo del personal subalterno cuya misión consiste en hacer recados dentro y fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos de índole secundaria, ordenados por el personal de jefatura, excluidos aquellos que correspondan a puestos de trabajo de índole superior, fechar o sellar el correo, y trabajos análogos a los especificados, de carácter elemental. Tendrá a su cargo el control de la limpieza, orden y conservación de los locales.

Personal de limpieza: Desempeñan este puesto de trabajo quienes se ocupen de la limpieza en los locales de la empresa.

CAPÍTULO IV

Formación profesional

Artículo 13. Principios Generales

Las partes firmantes del convenio colectivo consideran imprescindible para la mejora de la competitividad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras del sector impulsar iniciativas que favorezcan la profesionalización y mejora permanente de la formación en el Sector de Gestorías Administrativas.

De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y al objeto de facilitar la formación profesional, los trabajadores que prestan sus servicios en esta actividad, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, y la de cursos de perfeccionamiento organizados por la propia empresa u otros organismos.

Artículo 14. Objetivos

La formación para el empleo buscará alcanzar los siguientes objetivos:

- a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.
- b) Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- c) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, junto con la mejora en la calidad de prestación del servicio.
- d) Contribuir con la formación profesional para el empleo a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad en el sector de gestorías administrativas, tal y como establece la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- e) Fomentar el desarrollo personal y profesional de los trabajadores del sector a través del desarrollo y actualización de sus competencias profesionales.
- f) Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral,

sean objeto de acreditación, atendiendo el desarrollo del Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

g) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

h) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.

i) Promover la figura del Delegado de Formación y la constitución de Comisiones de Formación en las empresas que pongan en valor la formación y favorezcan la participación y actuaciones en materia formativa.

Iniciativas de formación

Las partes acuerdan hacer uso de las diferentes iniciativas de formación de las que pueden beneficiarse las empresas y trabajadores del sector.

1.- Formación programada por las empresas con cargo a la cuota de formación profesional.

Las partes se comprometen a establecer mecanismos para utilizar el fondo anual que las empresas tienen disponible para este tipo de iniciativa.

El empresario/a, asimismo, podrá consensuar con los representantes legales de los trabajadores acciones formativas específicas, que habrán de estar siempre en relación con las funciones de la empresa. En tal caso el empresario/a deberá conceder a los trabajadores permisos, dentro de la jornada laboral, para que los mismos puedan asistir a las clases presenciales. El tiempo dedicado a esta formación será computable en el número de 20 horas anuales previsto para formación.

Formación dentro de los centros de trabajo: La empresa procurará impartir esta formación de forma habitual, dedicando el tiempo preciso, dentro de la jornada laboral, a la función de perfeccionamiento o reciclaje, sin perjuicio de la asistencia de sus trabajadores.

Asimismo, elaborará los criterios que deben reunir las entidades de formación acreditadas que realicen formación referida a las empresas y trabajadores del sector.

2.-Formación dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados, financiada a través de los fondos con cargo a la cuota de formación profesional.

Las partes se comprometen a difundir las actividades formativas incluidas en esta iniciativa (de ámbito estatal y autonómico) entre las empresas y trabajadores del sector con el fin de ampliar la cobertura de la formación al conjunto de centros de trabajo y personas empleadas, así como mejorar la participación de los colectivos prioritarios

Las partes se comprometen a que durante la vigencia de este convenio acordarán las fórmulas más adecuadas, con arreglo a la normativa vigente, para incrementar la participación de los agentes sociales en la formación dirigida al sector.

La Comisión Paritaria Sectorial elaborará, si lo considera necesario, criterios adicionales a los que establece la norma actualmente vigente, de cara a la selección de entidades de formación para una mayor adecuación a las necesidades del sector. De igual modo, se acordarán los criterios para realizar el seguimiento de las agrupaciones que con fines formativos se lleven a cabo en el sector.

3.- Permisos Individuales de Formación (PIF), que se financian a través de bonificaciones a los costes salariales por el tiempo invertido en formación (hasta un máximo de 200 horas) por los trabajadores por año académico o año natural.

Las partes se comprometen a impulsar y fomentar el número de PIF en el sector y durante la vigencia del convenio.

4.- Otras iniciativas. Sin perjuicio de lo anterior y de las iniciativas que adopte la

empresa en materia de formación con cargo a la cuota de formación profesional y de los permisos individuales de formación, aquella podrá establecer la aplicación de recursos propios adicionales con carácter complementario, en función de sus necesidades y características.

Derechos y deberes de los trabajadores

1.- Los trabajadores vendrán obligados a desarrollar todas las acciones de formación profesional continua que sean precisas para que su función se realice adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas o de presentación de productos, etc., que resulten necesarios, cuyas actividades se realizarán durante su jornada de trabajo.

2.- El tiempo de formación para cada trabajador, excepto los que estén sujetos a contratos de trabajo que lo prevea específicamente, será de 20 horas dentro del cómputo anual de la jornada establecida en el presente Convenio General, y se destinará a la realización de acciones formativas de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como su proyección en el desarrollo profesional.

3.- Estas horas podrán ser acumuladas durante un período de hasta tres años en aquellos casos en que por necesidades organizativas o funcionales de la empresa no fueren utilizadas anualmente o por circunstancias de los trabajadores. Asimismo, en la organización de las actividades formativas, se procurará tener en cuenta las circunstancias concurrentes en los trabajadores.

4.- En los supuestos de jornadas distintas de lo regulado en el presente Convenio, el tiempo dedicado a formación será objeto de las correspondientes adaptaciones respecto de lo establecido en el párrafo segundo, haciéndolas compatibles con la funcionalidad de la acción formativa.

5.- Con criterios análogos a lo señalado en el número 2, se realizarán las oportunas adaptaciones en supuestos individuales de jornada reducida.

Los trabajadores tendrán derecho a los permisos retribuidos y no retribuidos, así como a las adaptaciones de jornada que se recogen en la norma para realizar actividades de formación o asistir a exámenes oficiales.

Los trabajadores tienen derecho a recibir las acreditaciones correspondientes a las actividades formativas realizadas de acuerdo a los criterios que establezca la norma de referencia.

Los trabajadores tendrán la obligación de asistir, aprovechar las actividades formativas en las que participan y realizar, cuando así se contemple, las pruebas exigidas para la obtención de la acreditación correspondiente.

A efectos de los procedimientos de acreditación de la experiencia en los que participe el trabajador, las empresas facilitarán a los interesados las certificaciones correspondientes en las que figuren las funciones realizadas a lo largo del tiempo en la empresa.

Artículo 15. Comisión Paritaria Sectorial de Formación

1.- Se constituirá una Comisión Paritaria Sectorial de Formación continuada en el ámbito del presente Convenio, compuesta por dos representantes de la representación sindical y dos de la patronal.

2.- Además de las funciones que legal o reglamentariamente correspondan a esta Comisión, desarrollará también las siguientes:

a) Realizar por sí, o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las necesidades formativas en el Sector.

b) Proponer y ejecutar por sí o con la colaboración de otras empresas, acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles con programas que puedan impartirse en los centros de formación de las empresas, o en otros que puedan constituirse, o a través

de programas nacionales desarrollados por organismos competentes.

c) Colaborar, con la financiación de que en su caso pudiera disponerse en función del artículo anterior, por sí o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas formativos concretos para empresas que así lo soliciten, en función de sus necesidades propias y de las características de los trabajadores afectados.

d) Seguimiento, evaluación y apoyo de manera continuada de las acciones por ella tramitadas a fin de contrastar orientaciones, promover otras iniciativas y actualizar objetivos.

e) Seguimiento y evaluación de los contratos de formación.

f) Control y seguimiento de las agrupaciones de empresas con fines formativos y de las entidades de formación que, en el marco de las iniciativas de formación profesional dirigida prioritariamente a los ocupados, desarrollen formación para los trabajadores del sector.

g) Proponer criterios para seleccionar a las entidades de formación, más allá de los establecidos legalmente, con el fin de incrementar la eficacia, eficiencia e impacto de la formación.

h) Proponer y elaborar programaciones formativas específicas para miembros de comisiones paritarias de formación en la empresa y delegados de formación en relación con el sistema de formación profesional para el empleo.

3.- Acción Formativa en las Empresas

En todas las empresas donde exista un Plan de Formación de empresa, se creará una Comisión Paritaria de Formación que atenderá todas las materias relacionadas la formación y el plan de formación. La comisión paritaria tendrá la composición y funciones que acuerden las partes.

En supuestos especiales, cuando por la dimensión de la empresa o la complejidad de las acciones formativas se haga preciso, la representación legal de los trabajadores, para favorecer la interlocución en esta materia, podrá encomendar a alguno de sus miembros el desempeño de cometidos propios relacionados con la formación profesional.

CAPÍTULO V

Contratación

Artículo 16. Contratación indefinida.

Para dar cumplimiento al compromiso de las empresas de promover la estabilidad en el empleo de los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este convenio, la modalidad de contratación habitual en el sector para cubrir las necesidades estructurales de plantilla en cada una de las empresas será el contrato indefinido, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

Artículo 17. Contrato de Formación y Aprendizaje

Podrá formalizarse este tipo de contrato con aquellas personas que se inician en los trabajos propios de la actividad profesional con el objetivo de adquirir la formación teórica y práctica necesaria para una completa capacitación profesional laboral.

El contrato de formación se registrará por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación, con las siguientes especificaciones:

El contrato de trabajo para la formación y aprendizaje podrá celebrarse con los trabajadores que tengan una edad comprendida entre los 16 y los 25 años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas, respetando lo establecido en la Disposición Transitoria 9.ª de la Ley 3/2012.

La duración del contrato podrá ser de seis meses hasta dos años.

El periodo de prueba será de un mes.

La retribución del personal contratado en formación no será en ningún caso inferior al 80% durante el primer año y al 90% durante el segundo año, del salario fijado en este convenio para el auxiliar administrativo. Esta retribución corresponde a una jornada efectiva de trabajo del 75% durante el primer año y del 85% el segundo y tercer año, destinándose el 25% y el 15% restante de la misma respectivamente a la formación teórica.

A criterio de la empresa y siempre que se garantice la eficacia de la formación teórica, se procurará que la misma sea impartida a distancia, por centros reconocidos.

Artículo 18. Contratos de duración determinada.

Dadas las características del sector, y al amparo de lo previsto en el artículo 15.1.b del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establece que la duración máxima de dichos contratos será de nueve meses dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se inicie la relación laboral.

Las actividades por las que se pueden realizar contratos eventuales por circunstancias de la producción o acumulación de tareas son: aquellas que vienen motivadas por el incremento de la actividad normal de la empresa en más de un 20% en comparación con la actividad media mensual. El número total de contratos de duración determinada no puede superar el 10% del total de la plantilla de la empresa o de un contrato cuando la empresa tenga menos de diez trabajadores.

Extinguido el contrato por expiración del tiempo convenido, siempre y cuando la duración total de éste haya sido igual o superior a seis meses, y no corresponda a un contrato de interinidad, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a la parte proporcional de doce días por año trabajado.

Artículo 19. Preaviso de cese.

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

Grupo I: Dos meses

Grupo II: Un mes.

Grupo III: Quince días.

Artículo 20. Período de prueba.

Todo ingreso en la empresa efectuado mediante contrato escrito se considerará provisional durante un periodo de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Grupo I: Seis meses.

Grupo II: Dos meses.

Grupo III: Quince días.

Durante este periodo, tanto la empresa como el trabajador podrán proceder unilateralmente a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización, salvo las legalmente establecidas.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 21. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo efectivo anual para el año 2016 será de 1.788 horas de trabajo

efectivo en cómputo anual. Para el año 2017 será de 1787 y para el año 2018 será de 1.786 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Con carácter general, la jornada semanal tendrá un descanso ininterrumpido de cuarenta y ocho horas consecutivas, que se recomienda que se corresponda con el sábado y el domingo. En todo caso, se respetará la distribución de la jornada que establezca cada empresa, que obligatoriamente deberá considerar como descanso la tarde del sábado y el domingo.

Se procurará que en verano se realice jornada continua durante dos meses consecutivos, uno de los cuales deberá ser el de agosto.

Anualmente se elaborará por las empresas el calendario laboral, previa audiencia a la representación legal de los trabajadores, que será expuesto en lugar visible en cada centro de trabajo.

Las empresas podrán establecer en la elaboración de los calendarios anuales de trabajo, incluidos como horarios especiales, la distribución irregular de la jornada en periodos de máxima actividad. En este caso la jornada semanal, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de 48 horas y con respeto absoluto al descanso semanal señalado y al diario regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

La introducción de una jornada irregular en los centros que no la tuvieran establecida deberá tener la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y estará sujeta a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Vacaciones.

Todos los trabajadores al servicio de la empresa disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas. El disfrute de las vacaciones será proporcional al tiempo trabajado. En todo caso y a estos solos efectos, el sábado se considerará día no laborable.

El periodo de disfrute será preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre y serán fijadas de común acuerdo entre empresa y personal a su servicio.

El disfrute de las vacaciones podrá ser fraccionado en dos periodos, debiéndose conocer las fechas que correspondan con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, se acuerda la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que superen la duración máxima de la jornada ordinaria, de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del ET.

La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente, será mediante igual tiempo libre retribuido en cualquier período en un plazo de tres meses siguientes a su realización. Subsidiariamente se podrán compensar las horas extraordinarias con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 50 por 100.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 24. Tablas salariales.

Los salarios pactados en el presente Convenio son para los años 2016, 2017 y 2018, en cómputo anual y a distribuir en 14 pagas mensuales, agrupados en los niveles correspondientes a los distintos puestos de trabajo descritos para cada grupo profesional.

La tabla salarial para 2016, que se recoge en el Anexo de este convenio, mantiene los

importes fijados en la tabla salarial de 2015, publicada en el Boletín Oficial del Estado de fecha 21 de abril de dicho año.

La escala salarial vigente para los periodos comprendidos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de los años 2017 y 2018 será el resultado de incrementar en un 1,5% los importes de la tabla definitiva del año anterior.

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas de treinta días de salario de convenio (según tablas) denominadas de verano y Navidad, que se abonarán en los meses de julio y diciembre y como máximo en las fechas del 15 de julio y el 22 de diciembre, respectivamente; pudiendo, a criterio de la empresa, ser prorrateadas mensualmente.

El personal que hubiere ingresado en la empresa o cesado en la misma en el transcurso del año, percibirán de estas pagas, la parte proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 26. Gastos de locomoción y Dietas.

El personal afectado por el presente convenio que se desplace de la localidad donde se encuentre el centro de trabajo tendrá derecho a percibir:

a) Gastos de locomoción: Los desplazamientos que, como consecuencia de los cometidos que se ordenen al personal, y que deban ser desempeñados fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo, serán abonados por la empresa.

Cuando para tales desplazamientos los trabajadores utilicen vehículo propio, siempre que se haya recibido autorización previa de la empresa para ello, percibirá una indemnización de 0,19 € por kilómetro realizado.

Dietas: Los trabajadores que, por necesidades de las empresas, tengan que desplazarse a población distinta de aquella donde radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 13 euros, cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; y 25 euros, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio. Cuando se pernocte fuera del domicilio, la empresa correrá con los gastos de alojamiento, que en ningún caso será superior a la categoría de tres estrellas, debiendo justificarse el gasto con la correspondiente factura.

CAPÍTULO VIII

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 27. Estudios.

El personal que se halle cursando estudios para la obtención de título académico o profesional oficiales, tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, con obligación de presentar los correspondientes justificantes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo si éste es el régimen instaurado en la empresa.

Artículo 28. Permisos retribuidos.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) En caso de matrimonio 15 días, que podrán ser acumulables al periodo de vacaciones. Tendrán derecho igualmente a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan, a partir de la firma del presente convenio, de acuerdo con las legislaciones autonómicas que regulan dichas situaciones.

b) Matrimonio de padres, hermanos e hijos: un día que será ampliable a 2, cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento de más de 100 km de donde radique el centro de trabajo.

c) Tres días en los casos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento familiar o

preadoptivo.

Serán ampliables a cinco días naturales, cuando se necesite efectuar un desplazamiento de más de 100 km de donde radique el centro de trabajo.

d) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a disfrutar de permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que hayan de realizarse dentro de su jornada laboral.

e) Cinco días por fallecimiento del cónyuge o persona vinculada con análoga relación afectiva, padres e hijos. Dos días, ampliables a cuatro cuando se necesite efectuar un desplazamiento de más de 100 km de donde radique el centro de trabajo, por fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos y suegros.

f) Tres días naturales, ampliables a cuatro, cuando se necesite efectuar un desplazamiento de más de 100 km de donde radique el centro de trabajo, por enfermedad o accidente grave, en ambos casos con hospitalización, del cónyuge o persona vinculada con análoga relación afectiva, o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

g) Un día por traslado de domicilio habitual.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes.

j) Por la disposición del crédito de horas mensuales atribuido a los legales representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones de representación.

k) Visitas médicas: el tiempo imprescindible. Salvo caso de urgencia, los trabajadores deberán preavisar a la empresa con una antelación mínima de 24 horas. En todos los casos deberán aportar a la empresa justificante de la visita realizada y del tiempo invertido.

l) Por necesidades personales con previo aviso: un día al año, que no podrá acumularse a las vacaciones, salvo pacto en contra. Las empresas podrán excluir para el disfrute del día de libre disposición los períodos de máxima actividad.

Igualmente se disfrutará de otro día adicional de permiso retribuido que preferentemente será el 24 o el 31 de diciembre. La fecha de su disfrute será fijada por la empresa para cada persona, pudiendo dividir la plantilla en dos o más a los efectos de no cerrar la empresa.

Artículo 29. Excedencias para atender el cuidado de menores y familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para el 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. En el supuesto de adopción internacional el derecho nace en el momento de la notificación de la embajada. La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia el inicio de la misma dará fin al que en su caso de viniera disfrutando.

La duración de este tipo de excedencias podrá alcanzar los siguientes períodos máximos:

a. Un período máximo de doce meses a partir de la finalización de la baja maternal. Durante este tiempo, el trabajador, aunque se encuentre en situación de excedencia, podrá aprovechar los programas de formación establecidos en la empresa, como si estuviera en activo.

b. Un período no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o

adopción del hijo.

El personal asimismo tendrá derecho a un periodo de excedencia que no podrá ser superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen ninguna actividad retribuida. Cuando un nuevo familiar causante dé derecho a un nuevo periodo de excedencia el inicio de la misma pondrá fin al que se venga disfrutando.

Las excedencias reguladas en este artículo se han de solicitar siempre por escrito, con quince días de antelación como mínimo, respecto a la fecha de inicio. La empresa ha de contestar, también por escrito, en el plazo de los cinco días siguientes.

Las excedencias reguladas en este artículo no son retribuidas, pero sí computan a efectos de antigüedad. Al finalizar la excedencia la reincorporación al trabajo será automática a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que se tenía antes de su disfrute, siempre y cuando la excedencia no supere los dos años de duración.

Artículo 30. Pausas y reducciones de jornada.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir por su voluntad en dos fracciones.

Quien ejerza este derecho, podrá, también por su voluntad, sustituirlo bien por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, bien por un permiso de 15 días de duración, susceptible de acumularse al permiso de maternidad/paternidad.

La duración del permiso, en cualquiera de sus modalidades de disfrute, se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, conforme a lo establecido en el artículo 37.4 del ET.

En los supuestos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, hayan de continuar hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Asimismo, y a su opción tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Si los dos progenitores trabajan en la misma empresa solo uno de ellos podrá ejercitar estos derechos.

Los trabajadores y las trabajadoras que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo menores de doce años, o personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñen una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

El mismo derecho se reconoce a quien tenga a su cuidado un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no desempeñe ninguna actividad retribuida y que por razón de edad, accidente o enfermedad esté incapacitado para valerse por sí mismo.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por tener a su cuidado un menor o un familiar de los previstos en este artículo corresponden al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 31. Permisos no retribuidos.

Los trabajadores al servicio de las empresas que lleven como mínimo dos años en la misma, tendrán derecho a solicitar un único permiso sin sueldo al año, por un máximo de 20 días. Las empresas habrán de otorgar dicho permiso, salvo que no resulte posible por necesidades perentorias del servicio. Su solicitud y concesión deberán formularse por escrito.

Artículo 32. Jubilación.

En materia de jubilación y contratos de relevo, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento.

CAPÍTULO IX

Régimen asistencial

Artículo 33. Indemnización extraordinaria por muerte y gran invalidez.

Las empresas contratarán un seguro, a favor de sus trabajadores, de quince mil euros (15.000,00 €) por muerte o invalidez en cualquiera de sus grados, siempre que éstas se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional. En el supuesto de muerte, la indemnización se abonará a la viuda/o o beneficiarios del trabajador, según la legislación vigente.

Artículo 34. Incapacidad Temporal.

Durante los procesos de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional las empresas complementaran las prestaciones económicas que los trabajadores afectados reciban en la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de su retribución en jornada ordinaria. Dicho complemento se abonará a partir del primer día hasta como máximo cumplirse dieciocho meses de haberse iniciado la situación de IT.

Durante los procesos de IT por enfermedad común o accidente no laboral que supongan hospitalización del que lo sufra, las empresas complementarán las prestaciones económicas que los trabajadores afectados reciban de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de su retribución en jornada ordinaria a partir del primer día de baja hasta un máximo de dieciocho meses.

Durante los procesos de IT por enfermedad común o accidente no laboral no previsto en el párrafo anterior las empresas complementarán las prestaciones económicas que los trabajadores afectados reciban de la Seguridad Social según la siguiente escala.

Desde el primer día al tercero, ambos inclusive, hasta el 60 por ciento de su retribución.

Desde el cuarto día al vigésimo, ambos inclusive, hasta el 75 por ciento de su retribución.

Desde el vigésimo primer día hasta un máximo de doce meses desde la fecha de inicio de la IT, hasta el 100 por cien de su retribución.

El complemento de los días primero al tercero, ambos inclusive, por IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral que no requieran hospitalización, sólo se percibirán durante un máximo de doce días por cada año natural.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario. – Faltas y sanciones

Artículo 35. Faltas.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores al servicio de las empresas se clasificarán, según su importancia, reincidencia e intención y las circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

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

Serán faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo sin causa justificada en el plazo de un mes.
2. Hasta tres faltas de puntualidad no justificadas en un mes.
3. Falta de limpieza e higiene personal.
4. Falta de atención o diligencia con el público o los clientes.
5. La embriaguez ocasional.

Se calificarán de faltas graves las siguientes:

1. La falta de dos días al trabajo en un mes sin causa justificada.
2. Cuatro faltas de puntualidad no justificadas, en el plazo de un mes.
3. La simulación de enfermedad o accidente para faltar al trabajo un día.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada.
5. La negligencia en el trabajo y en el cuidado de las instalaciones y equipos, que cause perjuicio a los clientes, a la empresa o a terceros.
6. La reincidencia en la comisión de faltas leves, salvo las de puntualidad y asistencia, que se computan tal como se establece en los números anteriores.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. La reincidencia en falta grave dentro del mismo trimestre, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que ésta haya sido sancionada.
2. La falta de cinco días al trabajo en el período de tres meses.
3. Más de diez faltas de puntualidad en el período de seis meses, o de veinte en un año.
4. El dar a conocer, revelar o comentar fuera del lugar de trabajo datos de interés fiscal, comercial, mercantil o de cualquier otra índole, relativos a clientes.
5. La copia, manipulación, alteración, pérdida, destrucción y la cesión, todo ello, ya sea total o parcial, de ficheros y datos informáticos y de todo tipo y la extracción de los mismos de la empresa.
6. El acoso sexual, entendiéndose como tal aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrolladas en el ámbito de organización o dirección de una empresa, realizadas por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.
7. Los malos tratos de palabra o de obra y la falta de consideración y respeto a jefes, compañeros o subordinados.
8. La dedicación a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa si no media autorización de la misma.
9. El hurto y el robo, tanto a la empresa, como a los compañeros, y a clientes. Asimismo, el falsear datos con el objeto de obtener un beneficio económico.
10. El abandono del puesto de trabajo cuando se desempeñan funciones de responsabilidad.
11. Las faltas tipificadas en el Estatuto de los Trabajadores que den lugar al despido disciplinario, y que no estén contempladas como faltas muy graves en los números

anteriores.

Artículo 36. Sanciones.

Las sanciones máximas que pueden imponerse a quienes incurran en faltas serán las siguientes:

Por falta leve:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Por falta muy grave:

A elección de la empresa:

Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días o despido.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde el momento que se comuniquen al personal sancionado, sin perjuicio del derecho de éste a reclamar ante la jurisdicción competente.

Artículo 37. Procedimiento.

Corresponde a la Dirección de las empresas o persona en quien delegue, la facultad de imponer sanciones.

1. Será necesaria la apertura de expediente en el caso de sanciones graves o muy graves impuestas a los trabajadores que ostenten el cargo de representante legal de los trabajadores o delegado sindical.

2. La Dirección de la empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores, las sanciones por faltas graves o muy graves que se impongan a quienes ostenten los cargos citados en el apartado anterior, haciéndoles saber el derecho que asiste, tanto al interesado como al órgano de representación de los trabajadores, a ser oídos. Asimismo, deberán serle comunicados a la representación legal de los trabajadores, aquellos expedientes disciplinarios cuya propuesta de resolución sea el despido.

3. Solo en el caso al que se refieren los apartados anteriores, si para esclarecer los hechos, fuera necesaria la instrucción de un expediente, éste se iniciará con la orden de incoación adoptada por el Jefe correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo, que podrá no pertenecer a aquella ni como empresario ni como trabajador. El instructor podrá practicar cuantas pruebas considere pertinentes y sean admisibles en Derecho.

4. De toda sanción se dará traslado por escrito a la persona afectada por aquella, quien deberá acusar recibo de la comunicación. En la misma se describirán claramente los actos constitutivos de la falta, la fecha o fechas de su comisión, graduación de la misma y sanción adoptada por la Dirección de la empresa.

Todas las sanciones dictadas por la empresa deberán ser comunicadas a la representación legal de los trabajadores.

Las Empresas anotarán en los expedientes personales de los trabajadores/as las sanciones impuestas.

Cancelación:

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedan canceladas al cumplirse los plazos de dos meses, cuatro meses y dieciocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave. Ello no significará la cancelación de antecedentes a los efectos de la tipificación de las faltas por reincidencia o reiteración.

Artículo 38. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Dirección de la empresa tenga conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente disciplinario, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere el plazo de un mes, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa de la persona expedientada.

CAPÍTULO XI

Disposiciones varias

Artículo 39. Cláusula de inaplicación (descuelgue).

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del ET, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET 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 la 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 previstos para la movilidad funcional.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET

La solicitud de inaplicación la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación unitaria y sindical o en su ausencia, a la comisión de trabajadores designados según lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos:

Memoria explicativa de las causas económicas, técnicas organizativas o de producción que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y/o técnica, organizativa o de producción y la afectación al mantenimiento del empleo, con la documentación legal pertinente. Asimismo, explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento

del empleo.

Tras un periodo de consultas de quince días, las representaciones de la empresa y los trabajadores adoptarán la resolución que proceda, que se comunicará a la comisión paritaria de este convenio para su constancia.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 del ET, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Atendiendo al objeto causal del sistema de inaplicación regulado en el presente artículo el mismo no podrá operar cuando, con las mismas consecuencias para la situación de la Empresa, el importe de los incrementos salariales motivo de la inaplicación pueda ser objeto de absorción por aplicación del artículo 5 del presente Convenio con los requisitos y presupuestos allí regulados.

CAPÍTULO XII

Comisión paritaria

Artículo 40. Comisión paritaria.

1. Se crea la comisión paritaria del convenio como órgano para la interpretación y la vigencia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.

2. La comisión paritaria estará formada por cuatro vocales, en representación de cada una de las partes firmantes, que se designarán en la sesión constitutiva de la misma.

3. Se reunirá la comisión a petición de cualquiera de las partes mediante una convocatoria previa con orden del día dada a conocer a la otra parte, como mínimo, con cinco días hábiles de antelación.

4. La comisión podrá utilizar los servicios de asesores que serán libremente designados por cada una de las partes a su cargo, pudiendo asistir a las reuniones con voz, pero sin voto.

5. Del contenido de las reuniones de la comisión y de lo acordado se levantará acta.

6. La comisión paritaria elaborará, en la primera sesión, el reglamento de funcionamiento de esta comisión.

7. El domicilio de la comisión será el de la Asociación Profesional Nacional de Gestores Administrativos, calle Mayor, 58, 28013 Madrid. La correspondencia que se dirija a la Comisión deberá enviarse a la misma por correo certificado.

Artículo 41. Funciones de la comisión paritaria.

1. Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del convenio.

2. Participación en la determinación de los programas de formación que se hayan de desarrollar con carácter general, de acuerdo con lo que establece este convenio.

3. Las controversias colectivas derivadas de la aplicación o interpretación del convenio serán sometidas, a través de las partes firmantes, a la mediación de la comisión paritaria y si no se alcanza un acuerdo en el trámite de mediación la comisión podrá acordar someterlas a arbitraje.

4. El estudio de las solicitudes por parte de las empresas de la inaplicación de los aumentos salariales pactados.

CAPÍTULO XIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 42. Salud laboral.

Las partes afectadas por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 43. Comisión Sectorial de Seguridad y Salud.

Durante la vigencia del presente convenio se constituirá entre los firmantes del mismo una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud, con carácter paritario, integrada por cuatro miembros de la representación empresarial y otros cuatro designados por los sindicatos firmantes. A las reuniones de dicha Comisión podrán asistir, con voz y sin voto, hasta un máximo de dos asesores por representación.

La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno.

La Comisión tendrá como misión esencial la de velar por el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria en materia de seguridad y salud laboral en el sector. Así como la promoción de campañas de información y formación, entre las empresas y personal a su servicio.

CAPÍTULO XIV

Derechos sindicales

Artículo 44. Acumulación de créditos horarios.

Los créditos horarios que ostentan los representantes de los trabajadores, podrán ser acumulados en uno o varios miembros de la representación unitaria que sean de la misma sección sindical, hasta un máximo de 80 horas mensuales.

Si un representante de los trabajadores, es al mismo tiempo delegado sindical podrá acumular las horas sindicales que le correspondieran por cada uno de los mencionados cargos.

Los representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora de este convenio o en cualquiera de las comisiones sectoriales creadas por él, tendrán derecho a los permisos retribuidos que sean necesarios para asistencia a las reuniones de las mismas y las horas utilizadas no computarán dentro del crédito de horas sindicales en la empresa.

Artículo 45. Uso sindical del correo electrónico.

Los sindicatos firmantes y sus secciones sindicales podrán remitir noticias de interés sindical al personal afectado por este convenio, a sus afiliados y secciones sindicales, mediante correos electrónicos, siempre que estos envíos sean prudentes y no masivos y no provoquen bloqueos en los servidores de las empresas.

Artículo 46. Ámbito electoral para la elección de los órganos de representación unitaria de los trabajadores.

En las empresas que tengan en la misma provincia dos o más centros de trabajo que en su conjunto sumen más de diez y menos de cincuenta trabajadores se podrán elegir

delegados de personal provinciales en la cuantía siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de 31 a 49, tres.

Si el censo de trabajadores en una provincia es de 50 o más, se podrá elegir un comité de empresa conjunto a nivel provincial con el número de miembros establecidos por el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XV

Igualdad de condiciones

Artículo 47. Igualdad de condiciones.

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

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el incumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

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 la representación legal de trabajadores en la forma que determine la legislación laboral en cada momento.

Planes de igualdad:

En el caso de empresas con una plantilla superior a 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en los artículos, 45, 46 y 47 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres que deberá ser, asimismo, objeto de negociación en la forma que se determina en la legislación laboral, tal como dispone el artículo 17.5 del ET.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la 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 trabajadores o, en su defecto, a la representación sindical en la Comisión Paritaria.

Los Planes de Igualdad deberán ser negociados con la representación sindical, en el plazo máximo de seis meses desde la firma del presente Convenio Colectivo.

Necesariamente los Planes de Igualdad deberán contener medidas referentes a las siguientes materias:

1. Acceso al empleo.
2. Clasificación profesional.
3. Promoción y formación.
4. Retribución.

Todo ello de acuerdo con los artículos 45, 46 y 47 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Artículo 48. Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Estas trabajadoras tienen derecho:

1. A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos, una tercera parte y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. La concreción horaria de la reducción se hará por acuerdo entre empresa y trabajadora y en caso de desacuerdo las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. A la reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada, en su defecto dicha determinación se efectuará por la jurisdicción de lo Social en el procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

3. A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente, en el supuesto de que la trabajadora haya de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho. La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo.

Transcurridos los seis meses, la trabajadora en el plazo máximo de quince días habrá de optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o a continuar con el nuevo con renuncia a su derecho de reserva.

4. A la suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo no superior a seis meses, prorrogable por el Juez competente por periodos de tres meses hasta un máximo de 18 meses total, computando inicial y prórrogas.

5. A extinguir su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia.

6. Las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda no se computarán como faltas de asistencia.

La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección.

Disposición adicional primera. Complemento por antigüedad consolidada y complemento por desaparición de categoría.

Aquellos trabajadores que como consecuencia del anterior convenio colectivo de Gestorías Administrativas vinieran percibiendo el complemento denominado «antigüedad consolidada» y/o el «complemento por desaparición de categoría» lo mantendrán; si bien, las cantidades de dichos complementos se verán incrementadas anualmente en el mismo porcentaje que sean incrementados los salarios según el convenio.

A tal fin, junto a las tablas salariales y en el artículo 24 de este Convenio, figura el porcentaje de incremento contenido en las mismas con respecto al salario del año inmediatamente anterior.

Estos complementos no serán compensables ni absorbibles.

Disposición adicional segunda. Parejas de hecho.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que, no habiéndose casado entre ellas, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el

correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

Disposición adicional tercera. Principio de conservación de lo pactado.

La nulidad de alguna de las cláusulas declarada por la autoridad o jurisdicción laboral no afectará al resto del contenido del convenio colectivo, comprometiéndose las partes a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia, y aquéllas otras que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas cláusulas no supone la nulidad de todo el convenio incorporándose al convenio el acuerdo que se obtuviera.

Disposición adicional cuarta. Adhesión al ASAC.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (sistema extrajudicial) vigente (ASAC).

Disposición adicional quinta. Género neutro.

En algunas partes del texto del Convenio se ha utilizado el masculino en singular o plural como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura en exceso compleja.

Disposición adicional sexta. Cláusula de empleo.

En el actual contexto económico, las representaciones empresarial y sindical comparten que es una prioridad la defensa del empleo en el sector, por lo que se comprometen a trabajar con el fin de mantener la mayor estabilidad posible de los puestos de trabajo, promoviendo la negociación de medidas alternativas a la extinción de contratos, considerando que la mejor garantía para ello será tratar de mejorar la fortaleza y solidez de las empresas, manteniendo su nivel de competitividad, de modo que sean capaces de aportar valor de manera recurrente y de adaptarse permanentemente al entorno, en función de las exigencias del mercado en cada momento.

Asimismo, manifiestan que el esfuerzo de contención salarial que se produce en este convenio, así como la utilización de medidas de flexibilidad interna deben servir también para contribuir a dicho objetivo.

Para ello, se recomienda a las partes, en los procesos de reestructuración que puedan acometerse en el ámbito de las empresas, la utilización preferente de medidas de flexibilidad interna tales como la suspensión de contratos de trabajo y excedencias, la reducción de jornada, la movilidad funcional y geográfica y la modificación de condiciones de trabajo.

Disposición transitoria única.

A los efectos de reconocer los derechos de premio especial de jubilación que, con arreglo al anterior convenio pudiera haber adquirido el personal afectado por el presente convenio, quienes al 31 de diciembre de 1995 tengan una antigüedad consolidada de diez años o múltiplo y soliciten la jubilación a partir de los sesenta años y hasta tres meses después de haber cumplido la edad legal de jubilación, tendrán derecho a una paga como gratificación especial de jubilación, a razón de dos mensualidades por cada diez años o fracción de antigüedad, sin que computen anualidades a partir del 31 de diciembre de 1995.

Para los trabajadores que no hubieran consolidado este derecho en las condiciones y a la fecha citadas, no existe la gratificación especial por jubilación.

Disposición final única.

Para lo no establecido en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

ANEXO I
 Tabla salarial de 2016
 Salario bruto anual

2016 anual

Grupo I	
Titulado Superior.	19.800,71
Titulado Medio.	18.666,39
Grupo II	
Coordinador/Jefe Administrativo	16.302,99
Oficial 1. ^a	15.105,59
Oficial 2. ^a	13.803,08
Auxiliar Administrativo	12.148,40
Auxiliar Administrativo 1.er año	9.717,86
Auxiliar Administrativo 2.º año	10.933,67
Grupo III	
Ordenanza	11.520,98
Personal limpieza	11.520,98
Contrato formación:	
1er año	9.717,87
2º año	10.934,29

A los efectos de lo previsto en la Disposición adicional primera de este Convenio colectivo, se hace constar que el incremento del salario para el año 2016 es del 0% con respecto al salario de 2015.

ANEXO II
 Tabla salarial de 2017
 Salario bruto anual

2017 anual

Grupo I	
Titulado Superior.....	20.097,72
Titulado Medio.....	18.946,39
Grupo II	
Coordinador/Jefe Administrativo	16.547,53
Oficial 1. ^a	15.332,17
Oficial 2. ^a	14.010,13
Auxiliar Administrativo	12.330,63
Auxiliar Administrativo 1.er año	9.863,63
Auxiliar Administrativo 2.º año	11.097,68
Grupo III	
Ordenanza	11.693,79
Personal limpieza	11.693,79
Contrato formación:	
1er año	9.863,64
2º año	11.098,30

A los efectos de lo previsto en la Disposición adicional primera de este Convenio colectivo, se hace constar que el incremento del salario para el año 2017 es del 1.5% con respecto al salario de 2016.