

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

2025/3750 *Convenio Colectivo de ámbito Provincial para la actividad de Oficinas y Despachos. Años 2025, 2026, 2027 y 2028.*

Edicto

Referencia: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos
Expediente: 23/01/0065/2025
Código Convenio: 23000245011981

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo para el sector de "Oficinas y Despachos" de la Provincia de Jaén, junto con sus correspondientes Anexos, referidos cada uno de ellos a las tablas salariales que han de regir en el citado sector durante la vigencia del Convenio, recibido en esta Delegación Territorial con fecha 28 de julio de 2025, aprobado que fue por la Comisión Negociadora el día 21/07/2025, constituida con fecha 28/01/2025, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; sobre la base de las competencias atribuidas a esta Delegación Territorial por el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA n.º 215 de 31 de octubre), Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el artículo 11 del Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 28, de 11 de agosto), y Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 29, de 30 de agosto), Esta Delegación Territorial, *Acuerda:*

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 07 de agosto de 2025.
La Delegada Territorial
Ana Belén Mata Soria

Asistentes:

• Representación Empresarial:

D. Lucas Ruiz Mozas
D. Juan Bustamante Buendía
D. Bruno García Pérez (asesor)
D^a Carolina Blanca Calero (asesora)

• Representación Sindical:

FeSMC-UGT-JAÉN:

D. Jesús David Dueñas Ortega
D. Javier F. Lacarra Rodríguez
D. Jesús Gallo Jerez

Servicios-CCOO Jaén:

D^a Laura Peinado Moral
D. Antonio M^a Romero Segovia

Acta

En la ciudad de Jaén, siendo las 12'30 horas del día 21 de julio de 2025, se reúnen en la sede social de la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios, sita en el Avenida de Madrid nº 32-Entreplanta, de Jaén, las personas indicadas que componen la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el Sector de Oficinas y Despachos de la Provincia de Jaén, designados respectivamente por la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios (Sector empresas consultoras y servicios empresariales, profesionales y técnicos) y las centrales sindicales FeSMC-UGT-JAÉN (Federación Provincial de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores de Jaén) y Servicios-CCOO Jaén (Sindicato Provincial de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Andalucía), a fin de proceder a la firma del nuevo convenio.

Abierto el acto, los componentes de la indicada Comisión se reconocen mutuamente capacidad y representatividad negociadora.

El proceso de negociación del convenio colectivo se inició con la Constitución de la Mesa Negociadora el pasado 25/1/2025, habiéndose celebrado reuniones de la Comisión Negociadora los días 17 de febrero, 14 y 27 de marzo, 9 y 30 de abril, 23 de mayo y 21 de julio, día en la que la Comisión Negociadora llega a la aprobación del nuevo convenio para los años 2025, 2026, 2027 y 2028 así como a las tablas de salarios que se unen a este acta.

Al mismo tiempo la Comisión Negociadora delega en el Secretario General de la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios y asesor de la parte empresarial, D. Bruno García Pérez, a fin de que eleve el Texto del Convenio y las Tablas Salariales a la Autoridad Laboral, al objeto de su registro, publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y demás trámites que sean necesarios.

Y no habiendo más asuntos de que tratar se levanta la sesión siendo las 13'30 horas del día

arriba indicado, redactándose la presente acta que firman los comparecientes en prueba de conformidad.

**Convenio Colectivo de ámbito Provincial para la actividad de Oficinas y Despachos.
Años 2025, 2026, 2027 Y 2028**

Índice:

Capítulo I: Disposiciones Generales

- Artículo 1. Determinación de las partes
- Artículo 2. Ámbito funcional y territorial
- Artículo 3. Ámbito personal
- Artículo 4. Ámbito temporal
- Artículo 5. Denuncia
- Artículo 6. Absorción y compensación
- Artículo 7.- Vinculación a la totalidad
- Artículo 8. Condiciones más beneficiosas
- Artículo 9. Prelación de normas
- Artículo 10. Comisión Paritaria

Capítulo II: Organización del Trabajo

- Artículo 11. Dirección y control del trabajo
- Artículo 12. Personal con discapacidad

Capítulo III: Clasificación Profesional

- Artículo 13. Clasificación profesional y funciones

Capítulo IV: Jornada laboral, Descansos y vacaciones

- Artículo 14. Jornada laboral
- Artículo 15. Descanso
- Artículo 16.- Desconexión digital
- Artículo 17. Teletrabajo y Trabajo Híbrido
- Artículo 18. Vacaciones
- Artículo 19. Calendario laboral
- Artículo 20. Reducción de jornada

Capítulo V: Licencias, Permisos y Excedencias

- Artículo 21. Licencias
- Artículo 22. Excedencias

Capítulo VI: Condiciones económicas

- Artículo 23. Tablas Salariales
- Artículo 24. Salario Base y Salario Mínimo del Sector
- Artículo 25. Antigüedad
- Artículo 26. Horas extras
- Artículo 27. Plus de distancia
- Artículo 28. Plus de asistencia
- Artículo 29. Plus de transporte
- Artículo 30. Plus de teletrabajo
- Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 32. Fiestas locales
- Artículo 33. Dietas

Capítulo VII: Contratación y Suspensión del Contrato

- Artículo 34.- Contrato de duración determinada
- Artículo 35. Contratos formativos.-
 - 35.1. Contrato de Formación en Alternancia
 - 35.2. Contrato formativo para la Obtención de la Práctica Profesional
- Artículo 36. Contratos Indefinidos.-

Artículo 37. Contrato fijo-discontinuo
Artículo 38. Contrato a tiempo parcial.
Artículo 39. Suspensión con reserva de puesto de trabajo en casos de nacimiento, adopción o acogimiento
Artículo 40.- Suspensión del Contrato por Riesgo durante el embarazo y la lactancia
Artículo 41. Suspensión de contrato por ser víctima de violencia de género.

Capítulo VIII: Régimen Disciplinario
Artículo 42. Principios de ordenación
Artículo 43. Graduación de las Faltas
Artículo 44. Sanciones
Artículo 45. Prescripción de las faltas

Capítulo IX: Condiciones Sociales.
Artículo 46. Incapacidad Temporal
Artículo 47. Seguro de accidentes

Capítulo X: Mejoras sociales
Artículo 48. Igualdad de oportunidades, no discriminación entre las personas por razón de sexo.
Artículo 49.- Planes de igualdad y acoso sexual
Artículo 50. Igualdad y no discriminación LGTBI
Artículo 51. Igualdad de oportunidades y no discriminación de personas con discapacidad
Artículo 52. Protección de datos personales y derechos digitales.

Capítulo XI: Seguridad e Higiene en el trabajo
Artículo 53. Prevención de Riesgos Laborales
Artículo 54. Protección y vigilancia de la salud
Artículo 55. Trabajo con pantallas
Artículo 56.- Delegado de Medio Ambiente

Capítulo XII: Formación
Artículo 57. Planes de formación
Artículo 58. Promoción y formación profesional en el trabajo

Capítulo XIII: Derechos sindicales
Artículo 59. Acumulación de horas
Artículo 60. Cuota sindical
Artículo 61. Tablón de anuncios

Capítulo XIV: Cláusula de inaplicación del convenio
Art. 62. Cláusula de inaplicación del convenio

Capítulo I *Disposiciones Generales*

Artículo 1. Determinación de las partes.- Este Convenio Colectivo se pacta entre la organización empresarial Federación Empresarial Jienense de Comercio y Servicios (Sector empresas consultoras y servicios empresariales, profesionales y técnicos), de una parte; y los sindicatos FeSMC-UGT (Federación Provincial de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores de Jaén) y CCOO Servicios Jaén (Sindicato Provincial de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Andalucía), de otra.

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.- El presente Convenio Colectivo es de aplicación, y regula las relaciones laborales en las empresas cuya actividad sea de oficinas y despachos y servicios de tipo administrativo en general, en la provincia de Jaén, y que no tengan convenio propio en vigor de aplicación.

Artículo 3. Ámbito personal.- El presente Convenio se aplicará a todos los trabajadores de las empresas a que se refiere el artículo 2 del presente convenio, con exclusión de las

actividades y relaciones que se contemplan en el número 3 del artículo 1º y en el artículo 2º, ambos del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal.- El presente Convenio entrará en vigor el día de su presentación en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON), si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2025, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2028.

Artículo 5. Denuncia.- La denuncia del presente convenio se entenderá automática al momento de la finalización de su vigencia, es decir, el 31 de diciembre de 2028, comprometiéndose desde ese momento las representaciones a iniciar las negociaciones para el convenio que ha de sustituir a éste, debiéndose constituir la mesa negociadora en el plazo máximo de un mes.

A fin de evitar vacío normativo, denunciado el convenio y hasta tanto se logre acuerdo expreso, mantendrá su vigencia este convenio.

Artículo 6. Absorción y compensación.- Las condiciones establecidas en el presente convenio forman un todo indivisible y, por tanto, absorberán y compensarán en su conjunto las gratificaciones voluntarias, pactos individuales, colectivos o de cualquier índole, siempre que las condiciones que se acuerden en el presente Convenio superen a aquellas en cómputo anual y globalmente considerada.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.- El presente convenio forma un todo orgánico e indivisible, por lo que si por sentencia firme de la jurisdicción competente, se declarase nulo en parte sustancial alguno de sus artículos, la Comisión Negociadora en el término máximo de 3 meses a contar desde la firmeza de la sentencia negociará para dar solución a la cuestión planteada.

Así mismo, en el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los artículos contenidos en el presente convenio, sólo quedará anulado el articulado o parte del articulado afectado, manteniéndose la eficacia del resto del articulado. Si se diese este supuesto, las partes signatarias del convenio se reunirán igualmente en el plazo máximo de 3 meses, en Comisión Negociadora para su subsanación.

Si transcurrido el plazo anterior no se llegara a un acuerdo, las partes se comprometen a someter la discrepancia al servicio de arbitraje establecido por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de Andalucía.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.- Se respetarán, en todo caso, las condiciones personales y de empresa que, consideradas en conjunto global anual, resulten más beneficiosas para los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 9. Prelación de normas.- En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo de ámbito provincial, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 10. Comisión Paritaria.- Las partes firmantes, acuerdan acogerse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Se constituye una Comisión Paritaria que estará compuesta por cuatro personas de la

representación social y cuatro de la representación empresarial. Las cuatro personas que representa la parte social se asignaran en proporción a su representatividad sindical en el sector en el ámbito provincial.

Esta Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) La constante evolución del marco de las relaciones de trabajo y los frecuentes cambios normativos hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a los cambios normativos que pudieran producirse.
- d) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio, proponer a la Comisión Negociadora las modificaciones oportunas al objeto de que ésta, si lo considera adecuado, las apruebe.
- e) Recibir notificación al inicio de los procedimientos de modificaciones, suspensiones y/o extinciones de contrato con carácter colectivo amparados en los art. 40, 41, 47, 51 o 52 del ET, así como de los descuelgues de convenio que se planteen.
- f) Conocer, conforme a la comunicación requerida en el presente convenio, aquellas empresas que vayan a proceder a la inaplicación salarial del convenio colectivo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de cada una de las partes, y aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

A efectos de notificación se señalan los siguientes domicilios:

Por la parte empresarial:

- Federación Empresarial Jienense de Comercio y Servicios (Sector empresas consultoras y servicios empresariales, profesionales y técnicos).
Avda. de Madrid nº 32-Entreplanta. Jaén.
Teléfonos de contacto 953 25 86 31 ó 953 22 80 58.
Correo Electrónico: comerciojaen@comerciojaen.com

Por la parte social:

- Federación Provincial de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores de Jaén (FeSMC-UGT)
Paseo de la Estación nº 30-5ª Planta de Jaén,
Teléfonos de contacto: 953 26 39 35 ó 653 65 42 31
Correo electrónico: jaen@fesmcugt.org

- Sindicato Provincial de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Andalucía (Servicios-CCOO)
C/ Castilla, 8 – 2ª Planta de JAEN.
Teléfonos: 953 21 79 64 ó 953 21 79 67
Correo electrónico: servicios-ja@servicios.ccoo.es

Capítulo II Organización del Trabajo

Artículo 11. Dirección y control del trabajo.- La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa y en su consecuencia tiene la potestad de organizarlo de forma que pueda lograr el mejor rendimiento en todos los aspectos: recursos humanos, materiales, productividad, calidad, etc.

Artículo 12. Personal con discapacidad.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, las empresas afectadas por el presente convenio con un número de contratos indefinidos superior a 50, vendrán obligadas a emplear a un número de personas con discapacidad no inferior al 2 por 100 de la plantilla, entre aquellas que se encuentren inscritas en el correspondiente registro de la Oficina de Empleo.

Capítulo III Clasificación Profesional

Artículo 13. Clasificación profesional y funciones.- En virtud de lo dispuesto en el art. 22 del ET se establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales, es decir, atendiendo a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de prestación. Los puestos de trabajo tienen asignado un nivel de cualificación profesional, un grupo profesional y un nivel retributivo.

• Niveles de Cualificación Profesional:

Los niveles de cualificación profesional se establecen conforme al criterio de la Ley Orgánica de Cualificaciones y de la Formación Profesional de 20 de junio de 2002 y el RD que regula los niveles de dichas cualificaciones (Anexo II del RD 1128 de 2003 que regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales y las equivalencias pertinentes):

Nivel 1: competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar limitados.

Nivel 2: competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias, que concierne principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso.

Nivel 3: competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma, comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.

Nivel 4: competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales complejas realizadas en una gran variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, científico, económico u organizativo para planificar acciones, definir o desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.

Nivel 5: competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales de gran complejidad realizadas en diversos contextos a menudo impredecibles que implica planificar acciones o idear productos, procesos o servicios. Gran autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, planificación, ejecución y evaluación.

• Grupos Profesionales:

Agrupan las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

- Grupo I – Titulados

Titulado Superior (Nivel retributivo 5). Personal que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado superior, que está unido a la empresa por razón de un título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo habilita y siempre que preste sus servicios a la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o a tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Titulado Medio (Nivel retributivo 4). Personal que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado medio, que está unido a la empresa por razón de un título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo habilita y siempre que preste sus servicios a la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o a tanto alzado,

sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

- Grupo II - Técnicos y Especialistas de Oficina

Gestor de proyecto (Nivel retributivo 3-A). Profesional que su actividad está en la realización de un proyecto y no en su diseño, realización de todo o de algunas de sus fases o aspectos: gestión económica, detección de necesidades o realización de actividades, realización de la evaluación o de la memoria bajo supervisión del responsable de proyecto.

Programador/a (Nivel retributivo 3-A). Escribe las instrucciones en un lenguaje informático que el ordenador puede leer, para llevar a cabo tareas tales como el control de stock en un almacén o de registro de ventas. Los programadores desarrollan los pasos lógicos necesarios para crear un programa, lo prueban y almacenan los registros de forma segura, para poder adaptar los programas en el momento que se necesite.

Técnico/a de Proyectos (Nivel retributivo 3-B): Técnicos/as integrados en las ramas de servicios socioculturales y a la comunidad, medio ambiente, turismo, ocio y espectáculos del catálogo de ciclos formativos de grado superior marcados como LOGSE o equivalentes. Coordinador/a de campamentos, de albergues de juventud, de casas de colonias, de granjas escuelas, de aulas de casas de juventud y escuelas de naturaleza. Director/a de campamentos, de albergues de juventud, de casas de colonias, de granjas escuelas, de aulas de casas de juventud y escuelas de naturaleza. Coordinador/a de actividades curriculares en el marco escolar.

Técnico/a Informático (Nivel retributivo 3-B). Personal que desarrolla, soporta y mantiene a las redes informáticas de las empresas así como todos los equipos informáticos, impresoras y demás equipos tecnológicos que dependen de esta. Una red es un grupo de ordenadores conectados entre sí, por lo general, a través de un ordenador potente llamado servidor central.

Delineante proyectista (Nivel retributivo 3-B). Personal que, dentro de las especialidades propias de la sección en que trabaje, proyecta o detalla los trabajos del Técnico superior, a cuyas órdenes actúa, o el que, sin superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes o la empresa.

Delineante (Nivel retributivo 3-C). Personal que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento o interpretación de planos y trabajos análogos.

Dibujante proyectista (Nivel retributivo 3-D). Personal que, dentro de las especialidades propias de la sección en que trabaje, proyecta o detalla los trabajos relativos a toda clase de rótulos, carteles y dibujos según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes o la empresa.

Dibujante (Nivel retributivo 2). Personal que confecciona toda clase de rótulos, carteles y dibujos de carácter sencillo, desarrollando trabajos de esta índole bajo la dirección de un dibujante proyectista o un delineante proyectista.

- Grupo III – Administrativos

Jefe Superior (Nivel retributivo 3-A). Personal que, provisto o no de poderes, que bajo la

dependencia directa de la dirección o gerencia lleva la responsabilidad directa de dos o más departamentos o de una sucursal, delegación o agencia.

Jefe de Primera (Nivel retributivo 3-B). Personal capacitado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del jefe superior, si lo hubiera, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios.

Jefe de Segunda (Nivel retributivo 3-C). Personal que, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas del jefe de primera, si lo hubiera, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre oficiales auxiliares y demás personal que de ella dependa.

Oficial Administrativo (Nivel retributivo 3-D). Personal que actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren iniciativa y tiene una o más de las siguientes funciones:

- 1.- Asistir a la gestión de despachos y oficinas profesionales, y/o departamentos de RRHH, de forma preactiva, organizando y apoyando la gestión administrativa del mismo, y realizando las gestiones de comunicación internas y externas, la preparación y presentación de expedientes jurídicos propios ante las administraciones públicas, así como el mantenimiento del sistema documental y de archivo, según los objetivos marcados, respetando los procedimientos internos y las normas legales establecidas.
- 2.- Efectuar la gestión administrativa contable-fiscal garantizando el mantenimiento actualizado del sistema de información y el archivo de la documentación, y realizar las gestiones administrativas de los procedimientos previstos en el plan global de auditoría.
- 3.- Gestionar y contratar los servicios, productos y activos financieros necesarios, obteniendo la información de los mismos, y determinando las necesidades financieras de la organización, y realizar el control presupuestario de tesorería contribuyendo al desarrollo habitual de la actividad empresarial, respetando los procedimientos internos y normas legales, y atendiendo a las debidas condiciones de calidad, seguridad y protección del medio ambiente.

Administrativo (Nivel retributivo 2). Personal que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe u Oficial de Primera, si los hubiera, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa. Realizar las operaciones de gestión administrativa de compraventa de productos y servicios, tesorería y personal, así como la introducción de registros contables predefinidos, previa obtención y procesamiento y archivo de la información y documentación necesaria mediante los soportes convencionales o informáticos adecuados. Así mismo: realizar las operaciones de recepción y apoyo a la gestión administrativa derivada de las relaciones con el público o cliente, interno o externo, con calidad de servicio, dentro de su ámbito de actuación y responsabilidad, utilizando los medios informáticos y telemáticos y en caso necesario, una lengua extranjera, y aplicando los procedimientos internos y la normativa vigente.

Quedan adscritos a esta categoría los Telefonistas-Recepcionistas con un idioma extranjero.

Auxiliar administrativo (Nivel retributivo 1-A). Personal que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y o despacho. Distribuir, reproducir y transmitir la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar

trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos

Quedan adscritos a esta categoría los Telefonistas-Recepcionistas.

- Grupo IV - Oficios Varios

Conserje (Nivel retributivo 1-A). Personal que tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa.

Encuestador/a (Nivel retributivo 1-A). Personal que realiza entrevistas mediante un cuestionario estandarizado y que consigue durante una jornada laboral un mínimo de entrevistas, ajustándose en todo caso a las normas señaladas por la empresa.

Auxiliar de promoción, información y ventas (Nivel retributivo 1-A). Personal que realiza de manera habitual tareas fuera de la oficina tareas como promoción, información y/o venta de los servicios prestados por la empresa o por clientes de ésta, así como personal encargado de leer los contadores de agua luz, gas, etc. y, ocasionalmente distribuir facturas entre los usuarios.

Se incluyen aquí los antiguos Lector de contadores.

Personal de Servicios Auxiliares (Nivel retributivo 1-B). Incluye el personal encargado de la limpieza de los locales de las empresas; el personal encargado de hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes; y al personal que dependiendo directamente del departamento de caja tiene la misión del cobro de recibos de la Empresa, pudiendo practicar liquidaciones ante el cliente, informar sobre las peculiaridades de su trabajo o efectuar pagos por cuenta de la empresa.

Se incluyen aquí las categorías antiguas de Personal de Limpieza, Ordenanza y Cobrador-Pagador.

Funciones, Polivalencia Funcional y Movilidad Funcional:

En virtud del artículo 22 del ET, por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Conforme establece el artículo 39 del ET, la movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo 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 ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un

período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador 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.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevinida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones no previstas en el Estatuto de los Trabajadores requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Capítulo IV
Jornada laboral, Descansos y vacaciones

Artículo 14. Jornada laboral:

La jornada laboral será de 1.785 horas efectivas de trabajo al año.

Todo exceso sobre la jornada laboral anual tendrá la consideración de horas extraordinarias.

En la medida que sea factible, según la organización de cada empresa, la jornada se distribuirá de lunes a viernes. En todo caso habrá de respetarse el descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

En el mes de julio podrá realizarse jornada intensiva en cuyo caso el horario será de 7 a 15 horas.

En el mes de agosto se realizará jornada intensiva, siendo el horario de 7 a 15 horas.

Será de aplicación el horario intensivo matinal de seis horas los días: 24 y 31 de diciembre y 5 de enero.

El lunes, martes y miércoles de Semana Santa se realizará jornada intensiva matinal de 6 horas.

En la medida en que sea factible, según la organización de cada empresa, podrá realizarse jornada intensiva matinal de 6 horas los días oficiales de las ferias y fiestas locales.

Las empresas, conforme y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, garantizarán el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en el estatuto de los trabajadores.

Las empresas conservarán los registros diarios de jornada durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y

de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Dicha adaptación de jornada por conciliación se fijará conforme a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

Siempre que la dirección de la empresa lo autorice al trabajador que lo solicite, éste dispondrá de flexibilidad horaria en la entrada de una hora antes o después del horario de entrada y salida ordinario establecido por la empresa.

Artículo 15. Descanso.- Cuando la jornada de trabajo se realice de forma continuada o intensiva, se dispondrá de un período de descanso de 15 minutos, considerado como efectivo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 16.- Desconexión digital.- Las empresas y el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio reconocen el derecho a la desconexión digital, garantizando que fuera del horario laboral no existirá obligación de atender comunicaciones profesionales por ningún medio, salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 10/2021, las empresas estarán obligadas a elaborar, con la participación de la representación legal de los trabajadores, un protocolo interno de desconexión digital y definir procedimientos de control y comunicación.

El protocolo deberá ser público y accesible para toda la plantilla y podrá revisarse periódicamente para adaptarlo a las nuevas realidades tecnológicas y organizativas.

Artículo 17.- Teletrabajo y Trabajo Híbrido.- A efectos del presente Convenio, se entiende por teletrabajo la prestación de servicios laborales fuera del centro de trabajo habitual mediante el uso de medios telemáticos o informáticos, de forma regular. Se entiende por trabajo híbrido la combinación planificada y periódica del trabajo presencial con el teletrabajo.

Estas modalidades se aplicarán exclusivamente a aquellos puestos que, por su naturaleza y funciones, lo permitan, conforme a lo establecido por la empresa.

El teletrabajo y el trabajo híbrido tendrán carácter voluntario tanto para la empresa como para la persona trabajadora, y requerirán de un acuerdo individual por escrito, en los términos previstos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa aplicable.

Dicho acuerdo podrá ser revertido por cualquiera de las partes, con un preaviso mínimo de 15 días naturales, salvo que se establezca un plazo superior por acuerdo de las partes.

La jornada laboral de las personas teletrabajadoras será la misma que la de su categoría

profesional o puesto equivalente en modalidad presencial. Se respetarán los descansos legalmente establecidos y el derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral.

El control horario se realizará mediante medios telemáticos que garanticen el respeto a la intimidad de la persona trabajadora y permitan verificar el cumplimiento efectivo de la jornada, de acuerdo con la legislación vigente.

La empresa proporcionará los medios, equipos, programas y herramientas necesarios para el desempeño de la actividad laboral a distancia, así como el soporte técnico adecuado.

Se reconoce una compensación económica mensual para sufragar los gastos derivados del uso de internet, electricidad y otros consumos vinculados al teletrabajo, cuya cuantía será la establecida en el artículo 30 "Plus de teletrabajo".

La persona trabajadora se compromete a respetar la política de protección de datos y confidencialidad de la empresa en el uso de los equipos y sistemas proporcionados, conforme a la normativa vigente.

Artículo 18. Vacaciones.- Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de manera efectiva de un descanso anual de 30 días naturales retribuidos, según el salario pactado en las tablas anexas de este Convenio más antigüedad si corresponde, y la cantidad recogida en tabla anexa como plus de vacaciones para trabajadores a jornada completa o la parte proporcional correspondiente, al tiempo trabajado en caso distinto.

Se podrá acordar entre empresa y trabajador disfrutar las vacaciones en dos períodos de 15 días. En estos casos el comienzo de las mismas no podrá iniciarse ni en sábados ni en festivo.

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

Artículo 19. Calendario laboral.- Al inicio de cada año, la empresa elaborará el correspondiente calendario laboral que recogerá la jornada laboral de trabajo para todo el año, contemplando los festivos, a fin de realizar las horas anuales establecidas en el artículo 14 del presente Convenio.

El calendario laboral contendrá los días a trabajar, jornada laboral de los mismos, y festivos, deberá exponerse en el tablón de anuncios de la Empresa. En todo caso se respetaran al momento de realizar el calendario los límites de jornada que se encuentren vigentes.

A los efectos de control del número de horas, las empresas darán cumplimiento a lo establecido en el Artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, que dice textualmente: "A efectos del computo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente".

Artículo 20. Reducción de jornada:

a) Por guarda legal.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe otra 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.

Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, y ello conforme a la legislación vigente.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más 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.

En cuanto a la reducción de jornada de trabajadores por motivos familiares con un sistema de trabajo a turnos se estará a lo establecido en la legislación vigente.

En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en este artículo, corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario, con quince días de antelación a la fecha en que iniciará la reducción y/o se incorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

b) Por cuidado de un menor afectado por enfermedad grave.- El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o 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 aquélla, 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 Andaluza y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

c) Por violencia de género.- Las personas 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.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el [artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social](#).

Capítulo V
Licencias, Permisos y Excedencias

Artículo 21. Licencias:

21.1 Permisos y Licencias Retribuidos:

Para la aplicación correcta de los permisos y licencias retribuidos habrá de tenerse en cuenta lo siguiente:

- Si el hecho causante tiene lugar en día festivo, día no laborable o día de descanso, la licencia comenzará el siguiente día laborable inmediato.
- Si el hecho causante tiene lugar en día laborable, y si el trabajador inicia la licencia antes del 50% de su jornada, dicho día computa como permiso, y si lo hace después del 50% ese día no computa como permiso

Todos los trabajadores comprendidos en este convenio, sin distinción, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso y licencias retribuidas, como si fueran efectivamente trabajados:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

El disfrute de este permiso podrá ejercerse en cualquier momento siempre que persista el hecho causante.

En caso de hospitalización el permiso se dará por terminado antes de su finalización si el familiar recibe el alta médica.

El disfrute del permiso comenzará el primer día laborable posterior al hecho causante.

c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

El día inicial para el disfrute de los permisos regulados en los apartados a), b), c) y d) cuando el hecho causante se produzca en día no laborable debe ser el primer día laborable que lo siga.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

g) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, un día, cuando éste sea en día laborable.

h) Las parejas de hecho, reconocidas legalmente e inscritas en el registro correspondiente, tendrán el mismo tratamiento a efectos de licencias que una pareja de derecho.

i) El tiempo indispensable, y con justificante facultativo, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a los médicos de atención primaria o especialistas en horas de jornada de trabajo, con un máximo de 8 horas anuales.

j) Hasta cuatro días al año por ausencia al trabajo por causa de fuerza mayor familiar o en caso de urgencias familiares imprevisibles que requieran la presencia inmediata del trabajador.

k) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

l) Dos Días de asuntos propios. El trabajador a lo largo del año, previa solicitud con una semana de antelación, tendrá derecho de 2 días laborables por asuntos propios, día que se computará como jornada efectiva. Este día no podrá ser inmediatamente anterior o posterior a festivo ni en "puentes" ni unido a vacaciones u otras licencias. En todo caso no podrá solicitarse para el mismo día por más de un trabajador en centros de trabajo de hasta 10 trabajadores y del 10% de los trabajadores que conforman la plantilla en centros de trabajo de más de 10 trabajadores, salvo que exista acuerdo entre empresa y trabajadores.

21.2 Licencias no retribuidas:

El personal comprendido en este convenio podrá disponer de una licencia no retribuida en el siguiente caso:

- 15 días al año para llevar a cabo cuidados médicos de familiares hasta segundo grado de consanguinidad cuando se haya agotado previamente las posibles licencias retribuidas y las vacaciones.

Artículo 22. Excedencias.- De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, de Familias:

1. Excedencia por cuidado de hijos/as y familiares:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, ya sea por naturaleza, adopción o en los

supuestos de acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Asimismo, se reconoce el derecho a un período de excedencia de duración no 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, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Estos periodos de excedencia constituyen un derecho individual de la persona trabajadora. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El período de excedencia será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a participar en los cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada especialmente en ocasión de su reincorporación. Durante el primer año, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En el caso de familias numerosas, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses para las de categoría general y hasta 18 meses para las de categoría especial.

2. Excedencia por cuidado de familiares por consanguinidad en tercer grado (según Ley 4/2023):

De acuerdo con las previsiones introducidas por la Ley 4/2023, las personas trabajadoras también podrán acogerse a un periodo de excedencia de hasta un año para atender a familiares por consanguinidad hasta tercer grado, en situaciones debidamente justificadas de dependencia, enfermedad grave o discapacidad sobrevenida que requieran cuidados continuados.

3. Excedencia voluntaria:

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad tendrán derecho a solicitar excedencia voluntaria por un periodo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Dicho derecho sólo podrá ejercitarse de nuevo por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde la finalización de la anterior excedencia, salvo acuerdo distinto con la empresa.

4. Nuevas situaciones familiares reconocidas legalmente:

Se reconoce el derecho a solicitar excedencia en los términos que prevea la normativa vigente para las nuevas formas de familia reconocidas por la Ley 4/2023, incluyendo familias monoparentales, reconstituidas y aquellas situaciones familiares que requieran especial protección o apoyo para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Capítulo VI
Condiciones económicas

Artículo 23. Tablas Salariales.- Para los años 2025, 2026, 2027 y 2028 serán de aplicación las tablas salariales que se adjuntan como Anexos I, II, III y IV.

La subida salarial para 2025 ha sido el resultado de incrementar las tablas del 2024 en un 3%.

La subida salarial para 2026 será el resultado de incrementar las tablas del 2025 en un 2,5%.

La subida salarial para 2027 será el resultado de incrementar las tablas del 2026 en un 2,3%.

La subida salarial para 2028 será el resultado de incrementar las tablas del 2027 en un 2,3%.

Dado que los efectos económicos del presente convenio se retrotraen al 1 de enero de 2025, los atrasos que pudieran haberse generado hasta la fecha de publicación del mismo se abonarán como plazo máximo antes de la nómina a los tres meses de publicación del presente texto en el BOP.

Artículo 24. Salario Base y Salario Mínimo del Sector

24.1. Salario Base.- Es el que aparece reflejado en las tablas de salarios que se acompañan al presente Convenio, sirviendo de base o módulo para el cálculo de todos los complementos personales, de puesto de trabajo y de calidad o cantidad.

24.2. Salario Mínimo del Sector.- Se establece un salario mínimo del sector coincidente con el SMI vigente en cada momento para el personal de la empresa que, con independencia de su categoría profesional, presten sus servicios en jornada laboral completa. Para aquellos otros trabajadores que tengan una jornada laboral inferior a la jornada completa, devengarán la parte proporcional de la citada cantidad del salario mínimo garantizado.

Dentro de la citada cantidad, quedan comprendidos los siguientes conceptos: salario base, parte proporcional de pagas extraordinarias (computa tres en el periodo anual), y Pluses de Vacaciones, Fiesta local. Así como Plus de Asistencia y Transporte si proceden en el caso de trabajo presencial y Plus de Teletrabajo si procede. Así como cualquier otro plus de naturaleza salarial que perciba el trabajador.

Artículo 25. Antigüedad.- Con objeto de estimular a los trabajadores en su vinculación con la empresa, las percepciones por este concepto serán de trienios del 5% sobre la Tabla de Antigüedad consolidada establecida en los Anexos, computándose los mismos desde la fecha de ingreso en la empresa, sea cual fuese su grupo profesional. Los trienios se computarán en razón del tiempo servido, comenzándose a devengar el primero de enero del año en que se cumpla el trienio.

Artículo 26. Horas extras.- Ambas partes, dada la situación de paro existente en la provincia, se comprometen a la eliminación, en lo posible, de las horas extraordinarias. En el caso en que se realicen, se abonarán con el recargo del 75% del valor de la hora ordinaria, salvo que el empresario opte por compensar ésta por 1,75 horas de descanso.

Artículo 27. Plus de distancia.- Se considera Plus de distancia la cantidad que perciba el trabajador por recorridos que tenga que hacer a pie o en medios no facilitados por la empresa para acudir a su trabajo cuando el centro laboral donde preste sus servicios se halle a más de 2 kilómetros del límite del casco urbano de la población donde esté ubicada la empresa. Dicho plus de distancia se abonará por kilómetro recorrido en la distancia que existe desde el domicilio del trabajador al centro de trabajo como queda recogido en las tablas salariales anexas.

Este Plus tendrá, como tope máximo el importe de 145 euros al mes.

Las empresas quedarán exentas de pagar el plus de distancia cuando aporten al trabajador un vehículo o medio de transporte propio o contratado por la empresa con el que desplazarse al centro de trabajo.

El Plus de distancia que perciba el trabajador no se verá incrementado en el caso de que éste cambie su domicilio con posterioridad a la formalización de su contrato laboral a un lugar más distanciado de la empresa.

En caso de cobrar Plus de distancia no será de aplicación el Plus de transporte.

Artículo 28. Plus de asistencia.- Por cada día de asistencia efectiva al trabajo se cobrará una prima de asistencia recogida en las tablas salariales anexas. Independientemente de la jornada de trabajo que realice.

Artículo 29. Plus de transporte.- Por cada día de asistencia efectiva al trabajo se cobrará un Plus de transporte recogido en las tablas salariales anexas. Independientemente de la jornada de trabajo que realice.

Artículo 30. Plus de teletrabajo.- Para compensar los gastos propios ocasionados por la persona que realice trabajo a distancia (teletrabajo) se establece un Plus por día trabajado por la cuantía establecida en las tablas salariales anexas.

En caso de realizar teletrabajo no se cobrará el Plus de asistencia, ni el Plus de transporte, ni el Plus de distancia, si procede.

Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.- Todos los trabajadores afectados por este convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias consistentes cada una de ellas en una mensualidad del salario acordado en las tablas salariales para cada nivel salarial más antigüedad, si procede.

Estas gratificaciones serán abonadas en los meses de marzo, julio y diciembre en su totalidad para trabajadores a jornada completa o la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado en caso distinto.

No procederá descuento en razón del tiempo de permanencia en situación de Incapacidad Transitoria.

Las empresas podrán prorratear estas gratificaciones a lo largo del año siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 32. Fiestas locales.- Se establece una gratificación con motivo del Patrón de la localidad (en Jaén será San Lucas) recogida en las tablas salariales anexas para todos y cada uno de los grupos profesionales.

Artículo 33. Dietas.- Si por necesidades del servicio hubiera de desplazarse algún trabajador de la localidad en la que habitualmente tenga su destino, la empresa abonará una dieta completa cuando tenga que comer y pernoctar fuera de su domicilio, y media dieta cuando efectúe una comida fuera de su domicilio. Dichas dietas quedan recogidas en las tablas salariales anexas.

Capítulo VII

Contratación y Suspensión del Contrato

Artículo 34.- Contrato de duración determinada.- El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción tendrá una duración máxima de un año. En caso de que este contrato se hubiera concertado por una duración inferior al año, podrá prorrogarse por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Contratos formativos.-

35.1. Contrato de Formación en Alternancia

La retribución en los contratos para la formación en alternancia será el 60% el primer año y el 75% el segundo año respecto de la retribución del grupo profesional y el nivel retributivo correspondiente y en proporción al tiempo de trabajo. En todo caso esta retribución no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

35.2. Contrato formativo para la Obtención de la Práctica Profesional

La retribución en los contratos para la obtención de la práctica profesional será el 60% respecto de la retribución del grupo profesional y el nivel retributivo correspondiente y en proporción al tiempo de trabajo. En todo caso esta retribución no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La duración de este contrato no podrá exceder de un año.

El periodo de prueba no podrá exceder de tres meses.

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. Contratos Indefinidos.- Esta modalidad contractual, sin impedir la formalización de cualquier otro tipo de contrato legalmente establecido, ha de ser la que en la medida de lo posible se utilice por las empresas del sector como generador de empleo estable en nuestra Provincia.

Los contratos indefinidos seguirán percibiendo las subvenciones, bonificaciones o reducciones que tengan o puedan tener en un futuro en programas de incentivos, y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo, o todos aquellos contratos eventuales cualquiera que sea su modalidad, que se transformen en indefinidos durante la vigencia del presente Convenio.

Expresamente se contempla en este Convenio que igualmente percibirán las subvenciones y ayudas establecidas o que pudieran establecerse por la Administración Autonómica.

Artículo 37.- Contrato fijo-discontinuo.- Para el llamamiento de las personas fijas-discontinuas por parte de la empresa se tendrá en cuenta como criterios objetivos y formales la categoría profesional que necesite la empresa y la antigüedad de la persona trabajadora.

En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

El llamamiento podrá realizarse a través de cualquier contacto facilitado por el trabajador, email, whatsapp,...

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Contrato a tiempo parcial.-

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo a tiempo completo.

El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito, debiendo constar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.

La jornada del personal a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia a dicho personal, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias del apartado 2 del presente artículo.

La empresa deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

El personal a tiempo parcial no podrá realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del ET.

El salario se fijará y abonará mensualmente, y será proporcional al número de horas de trabajo, tomando como base de cálculo el salario establecido para el personal a tiempo completo, de igual función y categoría.

2. Dentro de las horas complementarias se establece una distinción entre las pactadas, de realización obligatoria para el personal cuando haya firmado el preceptivo pacto, y las voluntarias, que únicamente pueden ser ofrecidas por la empresa en los contratos que tengan una duración indefinida y que, como su denominación indica, son de realización voluntaria para el personal trabajador.

Sólo cabe la realización de horas complementarias si la jornada ordinaria establecida en el contrato es de al menos diez horas semanales.

El personal contratado deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

a) Horas complementarias pactadas.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 45 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del ET.
- Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en este convenio. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa de la persona trabajadora a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

b) Horas complementarias voluntarias.

Sólo podrán realizarse en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual. La empresa podrá ofrecer la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no

podrá superar el 15 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del personal a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

El personal a tiempo parcial tendrá derecho a un periodo de vacaciones anuales de igual número de días naturales que los que correspondan al personal a tiempo completo en proporción a los meses trabajados.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 39. Suspensión con reserva de puesto de trabajo en casos de nacimiento, adopción o acogimiento.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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 periodo 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 periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos previstos en la normativa de aplicación.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá

comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme a lo previsto en la normativa de aplicación.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 del presente artículo tendrá una duración adicional de dos semanas, una

para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Artículo 40.- Suspensión del Contrato por Riesgo durante el embarazo y la lactancia.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el art. 26 de la LPRL, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. En los mismos términos podrá declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato si existe riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses y hasta la fecha en que el menor cumpla la edad de 9 meses.

Artículo 41. Suspensión de contrato por ser víctima de violencia de género.

En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45, 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. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (art. 49 ET).

Capítulo VIII
Régimen Disciplinario

Artículo 42. Principios de ordenación.- 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 la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Las faltas podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

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

La imposición de sanciones por faltas muy graves, será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiese.

Las faltas se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

Artículo 43. Graduación de las Faltas.

Faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo.
3. El abandono por breve tiempo del puesto de trabajo sin causa alguna que lo justifique. Si como consecuencia del abandono del puesto de trabajo se causare un perjuicio de consideración para la empresa o para el cliente de la misma, compañeros de trabajo, materiales o útiles, instalaciones o a trabajadores de las empresas clientes o dicho abandono fuera causa o coadyuvara a la producción del accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento descrito anteriormente origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse como grave o muy grave.
5. Las faltas de respeto y consideración a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mandos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes o indecorosas con los mismos.
6. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, herramientas, etc. de manera ocasional.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
9. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Faltas graves.

1. El cometer tres faltas leves en el periodo de un trimestre, siempre que hubiera mediado sanción por escrito.
2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes.
3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el periodo de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultados de la ausencia se causara grave perjuicio a la empresa, a los clientes de la misma o personal de dichos clientes.
4. La desobediencia a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, clientes o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.
5. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
6. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en materias o actividades ajenas o innecesarias a la prestación del servicio.
7. El hacer desaparecer útiles tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusables.

Faltas muy graves.

1. La reincidencia en comisión de faltas graves en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses

o treinta en un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusables.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad temporal o en cualquier otra causa de suspensión del contrato, así como realizar actividades que impliquen la prolongación innecesaria de aquella incapacidad temporal.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

8. La embriaguez así como el uso, consumo o invitación al mismo de estupefacientes o drogas durante el tiempo de trabajo.

9. La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios en que, por la misión de su cometido, haya de estar enterado o tenga conocimiento indirecto.

10. Los malos tratos de palabra o de obra o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas si los hubiere:

11. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

12. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

13. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

14. Originar riñas y pendencias entre sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten sus servicios.

15. La competencia ilícita o concurrencia desleal por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia o ajena idéntica actividad que la empresa, o dedicarse a ocupaciones que estén en abierta pugna con el servicio.

16. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

17. La imprudencia en acto de servicio.

18. Dormirse en el puesto de trabajo.

19. El acoso sexual o acoso por razón de sexo a los compañeros, subordinados y/o superiores. La Comisión de esta falta se sancionará necesariamente con el despido.

Artículo 44. Sanciones.- Las sanciones máximas que se podrán imponer en las faltas mencionadas en el artículo anterior, son las siguientes:

1. Por falta leve: Amonestación verbal y/o amonestación por escrito.

2. Por falta grave: Traslado de puesto dentro de la misma empresa, o suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

3. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días y/o

despido.

Artículo 45. Prescripción de las faltas.- Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo IX
Condiciones Sociales.

Artículo 46. Incapacidad Temporal.- En caso de Incapacidad Temporal, derivada tanto de accidente como de enfermedad común, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real desde el quinto día de la correspondiente baja y hasta un máximo de 12 meses.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real desde el primer día de la correspondiente baja y hasta un máximo de 12 meses.

Artículo 47. Seguro de accidentes.- Las empresas contratarán con una compañía aseguradora, en un plazo máximo de sesenta días a partir de la fecha de publicación de este convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, una póliza de seguro que cubrirá a todos y cada uno de los trabajadores afectados por este convenio, si como consecuencia de accidente de trabajo o «in itinere» el trabajador es declarado por resolución firme de la Comisión Provincial de Evaluación o por sentencia firme de la Jurisdicción Laboral en alguno de los grados de invalidez y con las cantidades que más adelante se señalan:

Fallecimiento 30.000 €

Gran Invalidez 30.000 €

Incapacidad Permanente Absoluta 25.000 €

Incapacidad Permanente Total 20.000 €

Incapacidad Permanente Parcial Según baremo de la Seguridad Social sobre el capital máximo indicado en este artículo

La empresa no responderá de las indemnizaciones si la compañía aseguradora no las atendiera, siempre y cuando tenga concertada la póliza y pagada la prima correspondiente.

Capítulo X
Mejoras Sociales

Artículo 48. Igualdad de oportunidades, no discriminación entre las personas por razón de sexo:

1. Las relaciones laborales en las empresas deben de estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales,

condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

3. Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombre y mujer.

Artículo 49. Planes de Igualdad y Protocolos de Acoso.- Las empresas afectadas por el presente convenio deberán garantizar el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

1. Planes de Igualdad:

Todas las empresas de 50 o más personas trabajadoras están obligadas a elaborar, negociar y aplicar un Plan de Igualdad. Dicho plan deberá registrarse obligatoriamente a través de la plataforma telemática del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos (REGCON).

2. Protocolos de acoso sexual y por razón de sexo:

Todas las empresas, independientemente de su tamaño, deberán disponer de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, debidamente aprobado, implantado y comunicado a toda la plantilla.

3. Formación y sensibilización:

Las empresas incluirán dentro de sus planes de formación la obligación de impartir acciones formativas específicas sobre igualdad de género, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a toda la plantilla y especialmente a mandos intermedios, responsables de recursos humanos y representantes legales de las personas trabajadoras.

Además, se promoverán campañas internas de sensibilización y comunicación que fomenten entornos laborales igualitarios, seguros y libres de acoso, garantizando que la información llegue a todas las personas trabajadoras, incluidas aquellas en teletrabajo.

Artículo 50. Igualdad y no discriminación LGTB.- En aplicación del Real Decreto 1026/2024, la empresa se compromete a garantizar la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

Esta obligación se aplicará para todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras, de forma similar a lo que ocurre con los planes de igualdad de género.

En el caso de empresas de más de 50 personas trabajadoras el Plan de igualdad incluirá uno de LGTBI, que contendrá:

- a) Diagnóstico de posibles situaciones de discriminación.
- b) Medidas de prevención y actuación frente al acoso LGTBI.
- c) Formación y sensibilización de la plantilla.
- d) Revisión de procesos de selección, promoción y condiciones laborales para garantizar igualdad real.

La empresa designará una persona o comisión de referencia para el seguimiento y consulta en materia LGTBI, asegurando confidencialidad y protección frente a represalias.

El incumplimiento de este artículo será considerado falta grave o muy grave según el régimen disciplinario aplicable.

Artículo 51. Igualdad de oportunidades y no discriminación de personas con discapacidad.- En cumplimiento con la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad, la empresa garantiza la igualdad de trato y la no discriminación de las personas trabajadoras con discapacidad.

La empresa tomará las siguientes medidas:

- Accesibilidad: Adaptación de puestos de trabajo y espacios para facilitar la integración plena.
- Selección y promoción: Garantía de igualdad de oportunidades en los procesos de selección, formación y promoción.
- Prevención del acoso: Medidas para prevenir y sancionar cualquier forma de acoso laboral hacia personas con discapacidad.
- Sensibilización: Programas de formación para promover un entorno inclusivo.

Artículo 52. Protección de datos personales y derechos digitales.

1. Protección de datos personales:

Las empresas garantizarán la protección de los datos personales de todas las personas trabajadoras, conforme al RGPD y la LOPDGDD 3/2018.

Los datos solo se tratarán con fines laborales legítimos y bajo principios de licitud, transparencia, minimización y seguridad.

Se informará claramente a las personas trabajadoras y se facilitará el ejercicio de sus derechos.

2. Derechos digitales en el ámbito laboral:

Se respetarán los derechos digitales, incluyendo:

- a) Desconexión digital fuera del horario laboral.
- b) Intimidad en el uso de dispositivos empresariales, con supervisión transparente.
- c) Uso limitado de videovigilancia y grabación de sonido por razones de seguridad o control laboral.
- d) Prohibición de grabaciones en zonas de descanso.

Capítulo XI
Seguridad e Higiene en el trabajo

Artículo 53. Prevención de Riesgos Laborales.- Las empresas se comprometen a observar y cumplir en todo momento las disposiciones de Seguridad e Higiene recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 54. Protección y vigilancia de la salud.

1. Vigilancia de la salud.- Las empresas facilitarán el que a su personal se les realice un reconocimiento médico anual.

2. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

3. Protección de la maternidad.

En las evaluaciones de los riesgos que realice la empresa según dispone el art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y cuando el trabajo resulte un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia de las trabajadoras, según el art. 26 de la LPRL, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo mediante la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, incluyendo, en su caso, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Si esta adaptación de las condiciones de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones del 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, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, el empresario deberá cambiar de puesto de trabajo o función a la trabajadora afectada. El empresario, previa consulta con los representantes de los trabajadores, debe tener prevista la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos para la mujer trabajadora embarazada. El cambio de puesto de trabajo, que tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto, puede suponer, en última instancia, la adscripción a grupos profesionales diferentes, conservando la trabajadora, en todo caso y como mínimo, su derecho al conjunto de las retribuciones del puesto de origen.

Finalmente, cuando el cambio de puesto de trabajo no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora a la situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia.

4. Incapacidad permanente.

En caso de que se hubiese declarado una incapacidad permanente, el trabajador tendrá derecho, preferentemente, a ocupar un puesto de trabajo de acuerdo con sus posibilidades si existe en la plantilla y está vacante.

Artículo 55. Trabajo con pantallas.- Las empresas organizarán la jornada laboral de manera que el trabajo con pantallas de visualización se realice de la forma menos continuada posible, alternándolo con otras tareas que no requieran el uso de pantalla. En los casos en que no sea posible cambiar de actividad, se deberán establecer pausas periódicas dentro de la jornada para reducir la fatiga visual y la carga postural.

El equipamiento, el entorno de trabajo y la relación entre el ordenador y el usuario deberán cumplir con las disposiciones mínimas de seguridad y salud establecidas en el Real Decreto 488/1997, así como en las normativas nacionales y europeas vigentes en cada momento.

Artículo 56.- Delegado de Medio Ambiente.- El Delegado de Prevención lo será, además, de Medio Ambiente en la empresa. Cumplirá las funciones de vigilancia, control y tendrá información de los planes que las empresas desarrollen en esta materia, en especial la seguridad del personal en sus puestos de trabajo con las funciones siguientes:

1. Diseño y aplicación de planes medio ambientales en materia de seguridad y formación para el personal.
2. Elaboración y determinación de planes para evaluar los riesgos medio ambientales que puedan afectar a la manipulación de sustancias contaminantes y emisión de materia nociva.
3. Información al personal referente a la seguridad medio ambiental en los puestos de trabajo.
4. Colaboración con las empresas para la creación de espacios seguros en los lugares de trabajo con la intervención, si fuese preciso, en la prestación de servicios y planes de emergencia.
5. La vigilancia de la salud del personal en relación con los riesgos medio ambientales y contaminantes que se deriven del trabajo que se realiza.
6. Aplicación de la ley vigente, su vigilancia y adecuación a los puestos de trabajo y medios

necesarios para que se creen puestos de trabajo seguros en materia medio ambiental, contaminación y manipulación de productos químicos y derivados.

Capítulo XII
Formación

Artículo 57. Planes de formación.- Los Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa participarán en el diseño, definición de objetivos y puesta en práctica de los proyectos formativos en las empresas.

Asimismo tendrán derecho a la asistencia a cursos relacionados con la organización del trabajo, salud laboral, legislación laboral y medio ambiente con merma del crédito horario para su actividad sindical, procurando compatibilizarlo en lo posible con la organización del trabajo en la empresa.

Artículo 58. Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. El trabajador tendrá derecho:

- a. Al disfrute de los permisos necesarios 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.
- b. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c. A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d. A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. Por acuerdo entre empresa y trabajadores se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras Leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Capítulo XIII
Derechos sindicales

Artículo 59. Acumulación de horas.- Los trabajadores con representación sindical podrán realizar la acumulación trimestral de horas asignadas por la legislación vigente.

Artículo 60. Cuota sindical.- Las empresas procederán al descuento en nómina de la cuota sindical de aquellos trabajadores que así lo soliciten, procediéndose en la forma siguiente:

El trabajador interesado dirigirá escrito a la Dirección de la Empresa haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, indicando la cuantía de la cuota y la central sindical a que corresponde.

La central sindical correspondiente dirigirá escrito a la Dirección de la Empresa, poniendo en su conocimiento la cuenta y la entidad bancaria a que hayan de transferirse mensualmente la totalidad de las cuotas deducidas a favor de dicha central sindical.

Artículo 61. Tablón de anuncios.- En los centros de trabajo con seis trabajadores o más, estos o sus representantes en el centro de trabajo, podrán solicitar la colocación, en un lugar accesible elegido por la empresa, de un tablón de anuncios.

En dicho tablón sólo podrán insertarse, previa comunicación a la empresa, comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional.

Las empresas sólo podrán negar la inserción si el contenido no se ajusta a lo descrito en el párrafo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo XIV
Cláusula de inaplicación del convenio

Art. 62. Cláusula de inaplicación del convenio.- Las partes intervinientes reconocen el carácter de necesaria y obligada aplicación, por parte de las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio. Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo conforme y sobre las materias previstas en el artículo 82 y 41.4 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas que procedan a la inaplicación salarial del presente convenio estarán obligadas a comunicarlo a la Comisión Paritaria con 15 días de antelación a que esta medida tenga efecto.

Anexo I
Convenio Colectivo para la Actividad de Oficinas y Despachos

Tabla Salarial 2025

Clasificación Profesional			
Grupos Profesionales	Nivel Salarial	Año 2025	Tabla Antigüedad
Grupo I. Titulados:			
Titulado Superior	5	1.682,83	776,72
Titulado Medio	4	1.604,20	740,43
Grupo II. Técnicos y Especialistas de Oficina:			
Gestor de proyecto	3-A	1.586,65	732,34
Programador/a	3-A	1.586,65	732,34
Técnico/a de Proyectos	3-B	1.499,69	692,17
Técnico/a Informático	3-B	1.499,69	692,17
Delineante Proyectista	3-B	1.499,69	692,17
Delineante	3-C	1.413,08	652,21
Dibujante proyectista	3-D	1.326,80	612,39
Dibujante	2	1.239,54	572,11
Grupo III. Administrativos:			
Jefe Superior	3-A	1.586,65	732,34
Jefe de Primera	3-B	1.499,69	692,17
Jefe de Segunda	3-C	1.413,08	652,21
Oficial Administrativo	3-D	1.326,80	612,39
Administrativo	2	1.239,54	572,11
Auxiliar Administrativo	1-A	1.060,37	489,42
Grupo IV. Oficios Varios:			
Conserje	1-A	1.060,37	489,42
Encuestador	1-A	1.060,37	489,42
Auxiliar de promoción, información y ventas	1-A	1.060,37	489,42
Personal de Servicios Auxiliares	1-B	1.022,54	471,96
Otros Conceptos Salariales:		Año 2025	
Art. 17.- Vacaciones		135,16	
Art. 26.- Plus de distancia (euros/kilómetro). Este Plus tendrá, como tope máximo el importe de 145 €/mes		0,56	
Art. 27.- Plus de asistencia (euros/día)		2,58	
Art. 28.- Plus de transporte (euros/día)		3,54	
Art. 29.- Plus de teletrabajo (euros/día)		2,58	
Art. 31.- Fiestas locales		146,75	
Art. 32.- Dietas: Dieta completa		64,68	
Media dieta		30,42	

Anexo II
Convenio Colectivo para la Actividad de Oficinas y Despachos

Tabla Salarial 2026

Clasificación Profesional			
Grupos Profesionales	Nivel Salarial	Año 2026	Tabla Antigüedad
Grupo I. Titulados:			
Titulado Superior	5	1.724,90	776,72
Titulado Medio	4	1.644,31	740,43
Grupo II. Técnicos y Especialistas de Oficina:			
Gestor de proyecto	3-A	1.626,32	732,34
Programador/a	3-A	1.626,32	732,34
Técnico/a de Proyectos	3-B	1.537,18	692,17
Técnico/a Informático	3-B	1.537,18	692,17
Delineante Proyectista	3-B	1.537,18	692,17
Delineante	3-C	1.448,41	652,21
Dibujante proyectista	3-D	1.359,97	612,39
Dibujante	2	1.270,53	572,11
Grupo III. Administrativos:			
Jefe Superior	3-A	1.626,32	732,34
Jefe de Primera	3-B	1.537,18	692,17
Jefe de Segunda	3-C	1.448,41	652,21
Oficial Administrativo	3-D	1.359,97	612,39
Administrativo	2	1.270,53	572,11
Auxiliar Administrativo	1-A	1.086,88	489,42
Grupo IV. Oficios Varios:			
Conserje	1-A	1.086,88	489,42
Encuestador	1-A	1.086,88	489,42
Auxiliar de promoción, información y ventas	1-A	1.086,88	489,42
Personal de Servicios Auxiliares	1-B	1.048,10	471,96
Otros Conceptos Salariales:		Año 2026	
Art. 17.- Vacaciones		138,54	
Art. 26.- Plus de distancia (euros/kilómetro). Este Plus tendrá, como tope máximo el importe de 145 €/mes		0,57	
Art. 27.- Plus de asistencia (euros/día)		2,64	
Art. 28.- Plus de transporte (euros/día)		3,63	
Art. 29.- Plus de teletrabajo (euros/día)		2,64	
Art. 31.- Fiestas locales		150,42	
Art. 32.- Dietas: Dieta completa		66,30	
Media dieta		31,18	

Anexo III
Convenio Colectivo para la Actividad de Oficinas y Despachos

Tabla Salarial 2027

Clasificación Profesional			
Grupos Profesionales	Nivel Salarial	Año 2027	Tabla Antigüedad
Grupo I. Titulados:			
Titulado Superior	5	1.764,57	776,72
Titulado Medio	4	1.682,13	740,43
Grupo II. Técnicos y Especialistas de Oficina:			
Gestor de proyecto	3-A	1.663,73	732,34
Programador/a	3-A	1.663,73	732,34
Técnico/a de Proyectos	3-B	1.572,54	692,17
Técnico/a Informático	3-B	1.572,54	692,17
Delineante Proyectista	3-B	1.572,54	692,17
Delineante	3-C	1.481,72	652,21
Dibujante proyectista	3-D	1.391,25	612,39
Dibujante	2	1.299,75	572,11
Grupo III. Administrativos:			
Jefe Superior	3-A	1.663,73	732,34
Jefe de Primera	3-B	1.572,54	692,17
Jefe de Segunda	3-C	1.481,72	652,21
Oficial Administrativo	3-D	1.391,25	612,39
Administrativo	2	1.299,75	572,11
Auxiliar Administrativo	1-A	1.111,88	489,42
Grupo IV. Oficios Varios:			
Conserje	1-A	1.111,88	489,42
Encuestador	1-A	1.111,88	489,42
Auxiliar de promoción, información y ventas	1-A	1.111,88	489,42
Personal de Servicios Auxiliares	1-B	1.072,21	471,96
Otros Conceptos Salariales:		Año 2027	
Art. 17.- Vacaciones		141,73	
Art. 26.- Plus de distancia (euros/kilómetro). Este Plus tendrá, como tope máximo el importe de 145 €/mes		0,58	
Art. 27.- Plus de asistencia (euros/día)		2,70	
Art. 28.- Plus de transporte (euros/día)		3,71	
Art. 29.- Plus de teletrabajo (euros/día)		2,70	
Art. 31.- Fiestas locales		153,88	
Art. 32.- Dietas: Dieta completa		67,82	
Media dieta		31,90	

Anexo IV
Convenio Colectivo para la Actividad de Oficinas y Despachos

Tabla Salarial 2028

Clasificación Profesional			
Grupos Profesionales	Nivel Salarial	Año 2028	Tabla Antigüedad
Grupo I. Titulados:			
Titulado Superior	5	1.805,16	776,72
Titulado Medio	4	1.720,82	740,43
Grupo II. Técnicos y Especialistas de Oficina:			
Gestor de proyecto	3-A	1.702,00	732,34
Programador/a	3-A	1.702,00	732,34
Técnico/a de Proyectos	3-B	1.608,71	692,17
Técnico/a Informático	3-B	1.608,71	692,17
Delineante Proyectista	3-B	1.608,71	692,17
Delineante	3-C	1.515,80	652,21
Dibujante proyectista	3-D	1.423,25	612,39
Dibujante	2	1.329,64	572,11
Grupo III. Administrativos:			
Jefe Superior	3-A	1.702,00	732,34
Jefe de Primera	3-B	1.608,71	692,17
Jefe de Segunda	3-C	1.515,80	652,21
Oficial Administrativo	3-D	1.423,25	612,39
Administrativo	2	1.329,64	572,11
Auxiliar Administrativo	1-A	1.137,45	489,42
Grupo IV. Oficios Varios:			
Conserje	1-A	1.137,45	489,42
Encuestador	1-A	1.137,45	489,42
Auxiliar de promoción, información y ventas	1-A	1.137,45	489,42
Personal de Servicios Auxiliares	1-B	1.096,87	471,96
Otros Conceptos Salariales:		Año 2028	
Art. 17.- Vacaciones		144,99	
Art. 26.- Plus de distancia (euros/kilómetro). Este Plus tendrá, como tope máximo el importe de 145 €/mes		0,59	
Art. 27.- Plus de asistencia (euros/día)		2,76	
Art. 28.- Plus de transporte (euros/día)		3,80	
Art. 29.- Plus de teletrabajo (euros/día)		2,76	
Art. 31.- Fiestas locales		157,42	
Art. 32.- Dietas: Dieta completa		69,38	
Media dieta		32,63	