

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO
CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA,
CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES
DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio: Multiser del Mediterráneo, SLU.
Expediente: 29/01/0281/2019.
Fecha: 6 de septiembre de 2020.
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Código: 29006242011998.

RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD, SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MULTISER DEL MEDITERRÁNEO, SLU.

Visto el acuerdo, de fecha 3 de diciembre de 2019, de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Multiser del Mediterráneo, SLU número de expediente REGCON, 29/01/0281/2019 y código de convenio colectivo 29006242011998 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143 de 12 de junio de 2010), esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas y notificación a la comisión negociadora.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 8 de octubre de 2020.

La Delegada Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

CONVENIO COLECTIVO MULTISER DEL MEDITERRÁNEO SLU 2019-2020

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional*

1. El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Multiser del Mediterráneo, SLU y sus trabajadores y trabajadoras.

2. Multiser del Mediterráneo, SLU, con calificación de Centro Especial de Empleo, tiene como finalidad la integración socio-laboral de personas con discapacidad, relacionada principalmente con enfermedades mentales, mediante el trabajo productivo, así como la prestación, en su caso, de los servicios de ajuste personal y social que requieren estas personas.

3. Multiser del Mediterráneo, SLU desarrollará en el mercado cualquier actividad productiva y/o de servicios de las recogidas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas que permita el mejor cumplimiento de los fines antes expuestos, pudiendo vincular dichas actividades a programas específicos o convenios de colaboración. A título meramente ejemplificativo pueden mencionarse las siguientes actividades: Mantenimiento de jardines, limpieza de edificios, reparto de material para cuidados en domicilio, restauración y otros.

Artículo 2. *Ámbito territorial*

El contenido de este convenio colectivo será de aplicación en los distintos centros de trabajo que Multiser del Mediterráneo, SLU tiene en Málaga y provincia, así como en cualquier otro que en el futuro pueda abrir en este territorio.

Artículo 3. *Ámbito personal*

1. El presente convenio colectivo afecta durante su periodo de vigencia a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en Multiser del Mediterráneo, SLU, tanto discapacidad como sin discapacidad.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

- a) El personal directivo.
- b) Los profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con Multiser del Mediterráneo, SLU.
- c) El voluntariado social.
- d) El personal que, contratado laboral o administrativamente o mediante cualquier otra fórmula por el Servicio Andaluz de Salud, por la Fundación Pública Andaluza para la Integración Social de personas con enfermedad mental (FAISEM), o por cualquier entidad pública u organismo autónomo dependiente de una Administración Pública, preste servicios de asistencia, ayuda o seguimiento de las personas con discapacidad en el/los centro/s de trabajo de Multiser del Mediterráneo, SLU.

Artículo 4. *Partes firmantes y eficacia*

1. Este convenio colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general conforme a lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes Multiser del Mediterráneo, SLU y la representación legal de los/las trabajadores/as.

2. A partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados, y se deroga cualquier acuerdo, pacto o práctica colectivas que existieran con anterioridad, con independencia de que sus contenidos sean o no regulados en este convenio.

Artículo 5. *Duración y denuncia*

1. El presente convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2020, entrando en vigor una vez firmado por ambas partes, con independencia del momento de su homologación por la autoridad laboral y posterior publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia de Málaga*.

2. Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el convenio se entenderá prorrogado por periodos anuales.

3. Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte con dos meses de antelación a la expiración de su vigencia.

4. Denunciado el convenio y hasta tanto se consiga acuerdo expreso sobre un nuevo convenio en el plazo de un año, se mantendrá en vigor el presente convenio en su totalidad durante dicho plazo de un año. Transcurrido este plazo las partes podrán acordar una prórroga del mismo.

Artículo 6. *Compensación y absorción*

Expresamente se pacta que el abono de cualquier complemento o el reconocimiento de un superior nivel absorberá y compensará cualquier condición retributiva más beneficiosa de la que pudiera disfrutar el trabajador.

Se suprimen los complementos de jefaturas. Aquellos trabajadores que ostenten algún complemento de Jefatura de Equipo, de Grupo o de Departamento en el momento de la firma del presente convenio, consolidarán el importe salarial del mismo con un complemento personal de carácter no absorbible, compensable y no actualizable con efectos desde la firma del presente convenio.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad*

1. Las condiciones pactadas en este convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

2. En el caso de que se declarase nula y/o sin efecto cualquiera de sus cláusulas por la autoridad competente, quedaría sin eficacia la totalidad del convenio, salvo que las partes de mutuo acuerdo establecieran la vigencia del mismo por no afectar dicha declaración al equilibrio interno del convenio.

Artículo 8. *Comisión paritaria*

1. Para la interpretación y vigilancia del presente convenio colectivo, se establece una comisión paritaria formada por cuatro miembros, dos en representación de los/las trabajadores/as y dos en representación de la empresa.

2. A requerimiento de algunas de las partes podrán participar asesores que tendrán voz pero no derecho de voto.

3. Serán cometidos de esta comisión paritaria:

- a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del convenio, así como las divergencias que puedan surgir en la aplicación del mismo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

4. En los supuestos en los que no se alcance acuerdo en el plazo de quince días naturales, se someterá dicha cuestión a la conciliación/mediación de la comisión prevista en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía –SERCLA–. El sometimiento a la conciliación/mediación antes mencionada tendrá carácter previo y preceptivo respecto a cualquier tipo de medida de conflicto colectivo.

5. Sin perjuicio de que la comisión paritaria regule su propio funcionamiento en lo no previsto en este texto, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan

ante la misma adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa. A tal fin, la comisión paritaria podrá recabar asesoramiento especializado, así como, por vía de ampliación, cuanta información o documentación que estime pertinente.

6. La comisión se podrá reunir a petición de una de las partes, debiéndose convocar por escrito con veinticuatro horas de antelación a cada uno de los miembros de la misma haciéndose constar el orden del día.

7. Procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en la empresa, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquel y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del convenio, todo ello dentro del marco legal vigente en cada momento.

En este sentido, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se podrá proceder, a través de este procedimiento, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

El procedimiento se iniciará con la comunicación previa a los representantes de los/las trabajadores/as y a la comisión paritaria de este convenio y se llevará a cabo por acuerdo entre la empresa y los representantes de los/las trabajadores/as, tras el desarrollo del periodo de consultas previsto en la legislación.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas para la inaplicación de condiciones, y sólo podrá ser impugnado ante la Jurisdicción Social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, teniendo que acreditar de forma objetiva y fehaciente, con la documentación necesaria, la necesidad de inaplicación de las condiciones con carácter temporal, y la efectividad que tales medidas tendrán sobre la estabilidad respecto del empleo.

La comisión paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para su pronunciamiento, a contar desde que la discrepancia fuere planteada.

Cuando esta no alcanzara acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos legalmente para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de estos acuerdos de inaplicación de condiciones de trabajo.

Artículo 9. Principios de ordenación y organización del trabajo

1. La organización del trabajo en los términos que establecen la legislación vigente y este convenio, es facultad de la Dirección de la empresa.

2. La ordenación y prestación del trabajo, así como la interpretación y aplicación del presente convenio deberá atender al carácter de Centro Especial de Empleo y a la prevalencia del interés social y de inserción socio-profesional de las personas con discapacidad sobre los estrictamente individuales.

3. En este sentido, la polivalencia funcional entre actividades diversas no sólo deriva de una necesidad organizativa de la empresa sino que constituye un elemento de formación, desarrollo e integración profesional de la persona con discapacidad.

4. En el ejercicio de las facultades directivas y organizativas, sometidas a ese carácter social del servicio, la empresa podrá establecer los sistemas de racionalización, mecanización y/o división del trabajo oportuno que deberán respetar, en todo caso, la dignidad del/la trabajador/a y su formación profesional.

5. Igualmente, la determinación de las actividades productivas y/o servicios que se desarrollen en la empresa deberá atender a su adecuación e idoneidad para la inserción laboral de las personas con discapacidad, procurándose por parte de la dirección una articulación racional de los procesos de reestructuración empresarial y de actividades, así como de adaptación funcional del personal que se originen como consecuencia de ello.

6. La participación de los/as trabajadores/as, a través de sus representantes legales, en la organización del trabajo se hará en los términos y con los contenidos que disponga la normativa legal vigente.

TÍTULO II

De la relación individual de trabajo

CAPÍTULO I

INGRESOS, CONTRATACIÓN Y PERIODO DE PRUEBA

Artículo 10. *Capacidad y condiciones*

1. La contratación de las personas se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.

2. Cuando la empresa decida la cobertura de algún puesto de trabajo podrá proceder a la selección de personas de nuevo ingreso o a promover, en su caso, los mecanismos de promoción interna.

Artículo 11. *Contratación*

1. La empresa podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento jurídico vigente, en los términos y condiciones recogidos en la normativa legal y/o reglamentaria, y conforme a las previsiones de este convenio.

2. La empresa entregará a la representación legal de los/las trabajadores/as copia básica de los contratos suscritos en los términos, condiciones y plazos previstos por la legislación vigente.

Artículo 12. *Estabilidad en el empleo*

1. La contratación temporal deberá atender en cada caso a las circunstancias que legalmente justifican dicha temporalidad, procurándose, en la medida de lo posible, que las necesidades permanentes del servicio sean cubiertas con contratos indefinidos.

2. En este sentido, se prevé expresamente la facultad de la empresa de convertir los contratos temporales en indefinidos al momento de entrada en vigor de este convenio, o que se suscriban durante su vigencia, al amparo de cualquier normativa actual o futura relativa al fomento de la contratación indefinida.

Artículo 13. *Contratos formativos*

1. CONTRATOS DE TRABAJO EN PRÁCTICAS. Los contratos formativos en prácticas se regularán conforme a la normativa legal vigente. La retribución de los/las trabajadores/as en prácticas será, el primer año, el 75 % de la correspondiente según este convenio a un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, y el 80 % en el segundo año, sin que, en ningún caso, dichos importes sean inferiores al cómputo anual y por todos los conceptos al Salario Mínimo Interprofesional vigente en ese momento.

2. CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN. Los contratos para la formación se regularán conforme a lo previsto en la normativa legal vigente. La duración máxima de este tipo de contratos será de dos años. No obstante, podrá preverse una duración de hasta tres años como máximo, cuando, debido al grado de discapacidad de la persona trabajadora y demás circunstancias personales y profesionales, ésta no hubiera alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar dicho puesto, previo informe del organismo competente.

Artículo 14. *Contratos para obra o servicio determinado*

1. Podrá utilizarse esta modalidad contractual para cubrir aquellos servicios o actividades que la empresa hubiera asumido en virtud de programas subvencionados, convenio, concierto, contrata o subcontrata, vinculándose en tal caso la duración del contrato a la de la subvención, el convenio, el concierto, contrata o subcontrata. Se procurará que dicho personal con esta modalidad de contrato tenga prioridad en las nuevas contrataciones.

Artículo 15. *Contrato a tiempo parcial*

1. Se podrá contratar a tiempo parcial, tanto con carácter fijo como temporal, a excepción de los contratos de formación. La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida.

2. Los contratos a tiempo parcial se regularán por lo dispuesto en la normativa legal y/o reglamentaria vigente, así como por lo dispuesto en el presente artículo.

3. Podrá solicitarse la modificación de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, en los supuestos previstos en la legislación vigente.

4. En materia de horas complementarias se deberán tener en cuenta las siguientes reglas:

- a) Se podrá pactar la realización de un número de horas complementarias equivalente al 60 % de las horas ordinarias contratadas, como máximo legal. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo. Si, por cambio normativo legal o reglamentario, se aumentasen el actual límite máximo de horas complementarias o el límite máximo de trabajo en los contratos a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en la nueva normativa.
- b) Respecto a la formalización de pacto de horas complementarias se estará a lo establecido en la legislación vigente.
- c) Las horas complementarias anuales podrán distribuirse o concentrarse a lo largo del año o en periodos concretos.
- d) La empresa comunicará a la persona trabajadora con 24 horas de antelación la necesidad de realizar horas complementarias, sin perjuicio de que se pueda notificar la realización de las mismas durante la propia jornada cuando así lo requieran circunstancias imprevistas del servicio.

5. En materia de reducción de jornada por guarda legal de menores, personas con discapacidad o familiares hasta segundo grado, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

Artículo 16. *Periodo de prueba*

1. La incorporación de un/a trabajador/a a la empresa, sea con carácter fijo o temporal, estará sujeta, en todo caso, a un periodo de prueba en el plazo y condiciones indicados en este artículo.

2. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no procederá periodo de prueba alguno cuando la persona trabajadora contratada haya ya desempeñado las mismas funciones dentro de la empresa en los dos años inmediatamente anteriores, salvo que se hubieran introducido en ese intervalo modificaciones operativas o innovaciones técnicas en el desarrollo de dichas funciones.

3. La duración del periodo de prueba para todo tipo de contratos, incluidos los formativos, será de seis meses para los/las titulados/as superiores, o de grado medio y para los mandos, y de dos meses para el resto de personas.



4. Para las personas con discapacidad el periodo de prueba a que se refiere el artículo 10.2 del Real Decreto 1368/1985 tendrá una duración máxima de cuatro meses.

5. Dada la finalidad del periodo de prueba, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, así como cualesquiera otras suspensiones de la relación laboral interrumpirán el cómputo del mismo.

6. En caso de que no se supere el periodo de prueba, las partes podrán desistir del contrato sin derecho a indemnización. La empresa habrá de comunicarlo por escrito a la persona trabajadora en cualquier momento dentro de dicho periodo –incluso durante la suspensión del contrato a la que se refiere el párrafo anterior– o, en todo caso, en el día laborable siguiente a la finalización del plazo previsto en los apartados 3 y 4 de este artículo.

7. Superado el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del/la trabajador/a en la empresa.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD Y ASCENSOS

Artículo 17. *Adscripción del personal*

1. Todas las personas a las que se refiere el presente convenio quedarán clasificadas en grupos profesionales que posteriormente se identificarán.

2. La movilidad funcional dentro del grupo profesional no tendrá otro límite que el derivado de la exigencia por norma legal o reglamentaria de titulación académica o profesional habilitante.

3. El desarrollo de la prestación laboral en un determinado nivel será el factor determinante de la retribución a percibir. Consecuentemente, la persona trabajadora tendrá derecho a las retribuciones que correspondan al nivel que efectivamente ocupe con independencia del que tuviera inicialmente reconocido. En todo caso cuando esta tuviera establecidas retribuciones inferiores, se le garantizará el salario base que viniera percibiendo en el nivel de origen.

Artículo 18. *Grupos profesionales y niveles*

Fruto de la negociación previa a la firma del presente convenio, se acuerdan las siguientes modificaciones en los niveles profesionales:

- Se reagrupan en el nivel B los antiguos niveles B y C, promocionando salarialmente a estos/as últimos/as trabajadores/as desde el 1 de enero de 2020.
- Igualmente, desde el 1 de enero de 2020, se reagrupan en el nivel F los antiguos niveles profesionales G y H.
- Asimismo, y para mantener 6 niveles profesionales, se renombran los niveles conforme a la equivalencia que se detalla en la tabla siguiente, manteniéndose las mismas descripciones de sus funciones:

NIVEL PROFESIONAL CONVENIO ANTERIOR	NUEVO NIVEL DESDE EL 1/01/2020
NIVEL A	NIVEL A
NIVEL B	NIVEL B (NUEVO)
NIVEL C	
NIVEL D	NIVEL C (NUEVO)
NIVEL E	NIVEL D (NUEVO)
NIVEL F	NIVEL E (NUEVO)
NIVEL G	NIVEL F (NUEVO)
NIVEL H	

La nueva equivalencia, en ningún caso, supone bajada salarial, ni de nivel profesional, dado que lo que se propone es un renombramiento de los antiguos niveles como consecuencia del reagrupamiento de los niveles B y C así como G y H.

GRUPOS PROFESIONALES

1. El grupo profesional define y configura los contenidos básicos de la prestación laboral y, en este sentido, incluye el conjunto de tareas, funciones y especialidades profesionales asignadas a la persona trabajadora.

2. La aptitud profesional requerida para la integración en un determinado grupo permite la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado, salvo que expresamente se excluya alguna de ellas.

3. Las personas afectadas por el presente convenio quedarán integradas en alguno de los siguientes grupos profesionales atendiendo a su contenido funcional:

- a) Grupo I: Administración y gestión superior.
- b) Grupo II: Administración y gestión.
- c) Grupo III: Técnicos/as.
- d) Grupo IV: Operarios/as.

4. Los grupos profesionales a que se refiere el apartado anterior aglutinarán las distintas profesiones u oficios que se puedan desarrollar en la empresa, atendiendo en cada caso a los puestos de trabajo existentes.

5. Los puestos de trabajo que integran cada grupo profesional se ordenarán en niveles conforme a la titulación profesional y/o los conocimientos, la experiencia, la responsabilidad, iniciativa y el grado de autonomía en la realización de las funciones propias del grupo profesional en cuestión, lo que determinará la retribución de cada persona trabajadora.

6. Con independencia del nivel que cada persona trabajadora tenga reconocido, podrá realizar cualquiera de las funciones propias del grupo profesional en el que está integrado, incluidas las de carácter accesorio o complementario a las tareas principales, pero que sean necesarias para el desempeño de estas, así como cuantos trabajos conexos o equivalentes le sean indicados.

No obstante, la aptitud para realizar cualquiera de las funciones propias del grupo profesional no implicará que las personas trabajadoras deban realizar todas ellas, de manera que las funciones que en cada momento realice un/a trabajador/a se tendrá en cuenta el departamento en el que viene desarrollando su trabajo.

a) GRUPO I. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN SUPERIOR

Integran este grupo las personas trabajadoras que por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas administrativas y comerciales, incluyendo entre dichos cometidos los vinculados con la dirección y organización de la empresa.

NIVELES PROFESIONALES DEL GRUPO I

Los niveles profesionales ordenan, dentro de cada grupo funcional, aquellos puestos de trabajo que requieren distintos conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Nivel A): Implica capacidad para tomar o participar en la toma de decisiones. Contenido intelectual o técnico complejo. Nivel muy alto de conocimientos teóricos y prácticos de su profesión. Requiere titulación académica de grado superior o, excepcionalmente, experiencia equivalente.

Nivel B): Implica capacidad para tomar o participar en la toma de decisiones. Contenido intelectual o técnico complejo. Nivel alto de conocimientos teóricos y prácticos de su profesión. Requiere titulación académica de grado medio o, excepcionalmente, experiencia equivalente.

b) GRUPO II. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

Integran este grupo las personas trabajadoras que por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas administrativas y comerciales, excluyendo los cometidos vinculados con la dirección y organización de la empresa.

NIVELES PROFESIONALES DEL GRUPO II

Los niveles profesionales ordenan, dentro de cada grupo funcional, aquellos puestos de trabajo que requieren distintos conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Nivel C): Desempeño de tareas con iniciativa y responsabilidad sobre los resultados del equipo. Requiere titulación académica de grado medio para la profesión u oficio, o, excepcionalmente, experiencia equivalente.

Nivel D): Realización de las tareas de ejecución autónoma, con niveles significativos de iniciativa y decisión por parte del empleado con asunción de la responsabilidad de los resultados. Requiere formación teórica o experiencia profesional equivalente.

Nivel E): Realización de las tareas de ejecución autónoma, con niveles significativos de iniciativa y decisión por parte del empleado sin asunción de la responsabilidad de los resultados. Requiere formación teórica o experiencia profesional equivalente.

Nivel F): Desempeño de tareas bajo instrucciones pero que requieren cierto nivel de práctica y destreza.

c) GRUPO III. TÉCNICOS

Pertenecen a este grupo las personas trabajadoras que, dentro de una profesión u oficio, desempeñan cometidos relacionados con la producción o prestación de servicios, bien directamente, bien en labores auxiliares o de mantenimiento, incluyendo entre dichos cometidos los vinculados con la dirección y organización de dicha producción o prestación de servicios.

NIVELES PROFESIONALES DEL GRUPO III

Los niveles profesionales ordenan, dentro de cada grupo funcional, aquellos puestos de trabajo que requieren distintos conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Nivel A): Implica capacidad para tomar o participar en la toma de decisiones. Contenido intelectual o técnico complejo. Nivel muy alto de conocimientos teóricos y prácticos de su profesión. Requiere titulación académica de grado superior o, excepcionalmente, experiencia equivalente.

Nivel B): Implica capacidad para tomar o participar en la toma de decisiones. Contenido intelectual o técnico complejo. Nivel alto de conocimientos teóricos y prácticos de su profesión. Requiere titulación académica de grado medio o, excepcionalmente, experiencia equivalente.

d) GRUPO IV. OPERARIOS

Pertenecen a este grupo las personas trabajadoras que, dentro de una profesión u oficio, desempeñan cometidos relacionados con la producción o prestación de servicios, bien directamente, bien en labores auxiliares o de mantenimiento, excluyendo los cometidos vinculados con la dirección y organización de dicha producción o prestación de servicios.

NIVELES PROFESIONALES GRUPO IV

Los niveles profesionales ordenan, dentro de cada grupo funcional, aquellos puestos de trabajo que requieren distintos conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Nivel B): Desempeño de tareas con iniciativa y responsabilidad sobre los resultados del equipo. Requiere titulación académica de grado medio para la profesión u oficio, o, excepcionalmente, experiencia equivalente.

Nivel C): Realización de las tareas de ejecución autónoma, con niveles significativos de iniciativa y decisión por parte del empleado con asunción de la responsabilidad de los resultados. Requiere formación teórica o experiencia profesional equivalente.

Nivel D): Realización de las tareas de ejecución autónoma, con niveles significativos de iniciativa y decisión por parte del empleado sin asunción de la responsabilidad de los resultados. Requiere formación teórica o experiencia profesional equivalente.

Nivel E): Desempeño de tareas bajo instrucciones pero que requieren cierto nivel de práctica y destreza.

Nivel F): Únicamente las funciones básicas de la profesión u oficio se realizan con autonomía y bajo supervisión. El trabajador podrá desempeñar las tareas propias integrado en equipo o sólo, siempre que por las circunstancias de sus cometidos no fuera necesaria mayor supervisión.

La concurrencia de alguno de los factores que describen o caracterizan a cualquiera de los niveles profesionales no supone derecho a la consolidación de los mismos ni a equiparación retributiva, si previamente no hay un expreso reconocimiento por parte de la empresa de dicho nivel por integrar la totalidad de sus elementos o factores definidores.

En todo caso, la conservación de un determinado nivel quedará condicionada al mantenimiento de las condiciones, factores, actitudes y/o aptitudes que hayan justificado su reconocimiento inicial.

La enumeración de niveles que se contienen en el presente convenio tiene carácter descriptivo, por lo que la empresa no estará obligada a tener cubiertos todos los grupos y niveles descritos.

Todas las personas trabajadoras adscritas al grupo de técnicos/as y al grupo de operarios/as podrán llevar a cabo cualquiera de las tareas relacionadas con la producción o prestación de servicios en cuestión, siendo la única diferencia entre ambos grupos profesionales la realización o no de tareas o cometidos vinculados con la dirección y organización de dicha producción o prestación de servicios.

Artículo 19. *Ascensos*

La empresa procurará una política de promoción profesional con sujeción, en todo caso, a los principios de eficacia, eficiencia e integración socio-profesional de las personas con discapacidad.

1. Aquellos puestos de trabajo que impliquen el desempeño de las funciones con plena autonomía y responsabilidad, así como la toma de decisiones, serán de libre designación por parte de la Dirección de la empresa.

2. El ascenso de nivel se realizará sobre la base de la evaluación del desempeño y, en la medida de lo posible, con la ayuda de pruebas de aptitud de carácter práctico. La empresa conforme a las circunstancias y condiciones concurrentes en cada caso, y atendiendo las propuestas recibidas del Comité, articulará los procesos selectivos y de promoción para tal fin.

3. Nunca se consolidará un nivel por el mero desempeño de las funciones conforme a los factores formativos, de autonomía, responsabilidad y complejidad que le son propios, sin perjuicio del derecho a la retribución correspondiente, en su caso, y siempre que se desarrollen conforme a la globalidad de los factores que caracterizan el nivel en cuestión y se ocupe un puesto que tenga reconocido dicho nivel.

4. En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, trabajador/a y empresa analizarán las posibilidades de reclasificación profesional.

CAPÍTULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

SECCIÓN 1.ª JORNADA

Artículo 20. *Principios generales de ordenación del tiempo de trabajo*

1. Las partes firmantes participan de la preocupación social por las altas tasas de desempleo y convienen en la necesidad de que, desde la negociación colectiva de empresa, se aborden aquellas medidas que generen oportunidades para la creación de empleo, especialmente en relación con aquellos colectivos que por sus hándicaps psíquicos, físicos y/o sensoriales encuentran mayores dificultades para su integración laboral.

2. La viabilidad de las propuestas para la reducción y reordenación de la jornada laboral pasa, en todo caso, por un recíproco esfuerzo que permita el mantenimiento de eficiencia y la aplicación de criterios flexibles en la distribución y ordenación del tiempo de trabajo.

3. A tal fin, la empresa y el comité acordarán aquellas medidas de reordenación del tiempo de trabajo que permitan un mejor aprovechamiento de la reducción de jornada y garanticen su viabilidad.

4. En todo caso, la ordenación del tiempo de trabajo atenderá a las especiales condiciones de las personas con discapacidad, a fin de procurar las fórmulas más idóneas para su integración y promoción socio-laboral.

Artículo 21. *Jornada laboral*

1. La jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente convenio será de 1.719 horas efectivas.

2. A los efectos de determinación de la jornada anual ordinaria, no se computará como tal el tiempo en que el/la trabajador/ra se encuentre en la empresa sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera o de cualquier otro tipo.

3. La anterior jornada anual equivale, a efectos meramente indicativos, a un promedio de 38'75 horas semanales.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, se podrá establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, siempre que concurren causas organizativas, técnicas y/o productivas, con respeto en todo caso de la jornada anual, así como de los descansos entre jornadas. A tal fin, la empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores los periodos en que se producirá dicha distribución irregular, que no podrá suponer en ningún caso una jornada semanal superior a 48 horas.

5. Salvo para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes, la jornada diaria no podrá exceder de 9 horas.

6. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

7. En este sentido y sin perjuicio en lo dispuesto en el apartado uno, se consideran como días no laborables el 24 y el 31 de diciembre. Las personas que por razones del servicio tuviesen que trabajar en estos días disfrutarán de una jornada de descanso compensatoria.

8. Cuando se rebase la jornada anual pactada o se prevea tal circunstancia, ese exceso será compensado mediante días de descanso cuyas fechas de disfrute se pactarán entre trabajador/a y empresa en base a las necesidades organizativas del servicio.

Artículo 22. *Horas extraordinarias*

Con carácter general se suprimen las horas extraordinarias.

Artículo 23. *Imposibilidad de la prestación laboral*

En ningún caso computará a efectos de jornada ordinaria, sin perjuicio de su retribución como hora ordinaria, el tiempo en que el trabajador no pudiera prestar sus servicios, pese a estar a disposición de la empresa, por circunstancias atmosféricas, falta de suministro eléctrico, averías graves o falta de materias primas, siempre que esto último no sea imputable a imprevisión o falta de planificación de la empresa. En este sentido, cuando el trabajador recupere esa diferencia horaria obtendrá un descanso compensatorio por dicho tiempo equivalente.

Artículo 24. *Horarios y turnos de trabajo*

1. La jornada laboral se establecerá en razón de la naturaleza de los servicios y para el buen funcionamiento de los mismos.

2. El trabajo en la empresa se podrá organizar de forma continuada o con horario partido. Se considerará horario partido aquel que tenga una interrupción entre ambas de al menos una hora y media.

3. Asimismo, en los supuestos de jornada continuada, la empresa podrá establecer turnos fijos o rotativos de mañana y tarde, cuando así lo requieran las características de la actividad.

4. Los horarios serán fijados por la empresa. El establecimiento de horarios en la empresa lo será sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada en el presente convenio. En este sentido, la empresa podrá alterar excepcionalmente y por el tiempo imprescindible los horarios inicialmente fijados cuando se trate de atender necesidades productivas imprevisibles o inaplazables, respetando en todo caso los límites de jornada y el descanso entre las mismas.

5. Cuando por razones objetivas la empresa tenga la necesidad de modificar el horario y/o turno de trabajo de un trabajador/a o grupo de trabajadores, se estará a lo dispuesto por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. *Descansos y fiestas*

1. DESCANSO EN JORNADA CONTINUADA. La persona que desarrolle su actividad en jornada continuada, y además esta supere las 6 horas, tendrá derecho a un descanso durante la misma de 30 minutos que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

2. DESCANSO ENTRE JORNADAS. El descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas, pudiendo reducirse en los casos previstos en los Centros Especiales de Empleo y el RD 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo.

3. DESCANSO SEMANAL. Se establece un descanso semanal mínimo de 36 horas ininterrumpidas. Se procurará que el descanso semanal coincida con la tarde del sábado y el domingo, aun cuando, si la actividad lo requiere, se podrá establecer su disfrute en cualquier día de la semana; en este último caso, se procurará la rotación de las personas en lo relativo al descanso semanal.

4. FESTIVOS. Las personas afectadas por este convenio tendrán derecho al disfrute de los festivos que vengan marcados por la normativa vigente tanto de carácter estatal, como autonómica y local. Se procurará que la normal prestación del servicio permita el disfrute de los festivos en su fecha. No obstante, cuando esto no sea posible por las necesidades del servicio, los festivos trabajados se compensarán con tiempo equivalente de descanso; la empresa y el/la trabajador/a acordarán el disfrute de estos descansos compensatorios. El disfrute de estos días se podrá acumular a los descansos semanales y/o los periodos de vacaciones.

Artículo 26. *Vacaciones*

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, tendrá una duración de 22 días laborables. Cuando por la fecha de ingreso en la empresa no hubiera trabajado el año completo se disfrutará de la parte proporcional de vacaciones.

2. Exclusivamente a los efectos del cómputo de días de vacaciones, no se considerarán como días laborables de cada trabajador/a los sábados, los domingos y festivos que se encuentren incluidos dentro de los periodos vacacionales solicitados y/o concedidos.

El periodo de vacaciones podrá ser fraccionado en dos partes, sin que ninguna de estas sea inferior a 5 días hábiles.

3. Los/as trabajadores/as tendrán, si así lo solicitan, un mínimo de 11 días hábiles de vacaciones en el periodo comprendido entre 1 de junio y el 30 de septiembre. Cuando cualquier trabajador/a tuviese que disfrutar parte de sus vacaciones fuera de este periodo, por razones de la organización del trabajo, se verá recompensado con un día más de vacaciones por cada semana natural comprendida fuera de este periodo.

4. La empresa negociará con el comité el calendario de vacaciones que estará confeccionado antes del día 15 de febrero.

5. Cuando así lo aconsejen las circunstancias organizativas y productivas, la empresa podrá establecer el disfrute de las vacaciones anuales de forma simultánea por la totalidad de la plantilla de algún departamento.

6. Una vez publicado por la empresa el calendario con las vacaciones anuales en el mes de febrero, las personas trabajadoras podrán solicitar la permuta del periodo de disfrute indicando su orden de preferencia. Dicha solicitud deberá presentarse antes del 31 de diciembre de cada año.

7. En ningún caso podrán acumularse las vacaciones anuales a las de años posteriores ni compensarse económicamente salvo por finalización de contrato.

8. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, ya sea por contingencias comunes o por contingencias profesionales, que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

9. En caso de que las vacaciones coincidan con una baja por incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o coincidan con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por permiso de maternidad o paternidad se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

SECCIÓN 2.ª. LICENCIAS, PERMISOS Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

Artículo 27. *Licencias y permisos*

Sin menoscabo de lo previsto en la legislación vigente al respecto, las personas trabajadoras, previa solicitud, y en su caso, justificación, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Por matrimonio, 15 días naturales vinculados al día de la celebración. Se solicitarán con quince días de antelación y se deberá entregar justificante al reincorporarse.
- b) En el supuesto de paternidad, por nacimiento o adopción de hija/o, el trabajador dispondrá de 5 días naturales de permiso, consecutivos e incursos en el hecho causante.
- c) En el supuesto de maternidad, una vez acabado el permiso legalmente establecido, la trabajadora tendrá derecho a una semana más de descanso, ininterrumpido y consecutivo a dicho periodo.
- d) Por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares en primer grado de consanguinidad (hijos, cónyuge, compañero/a y padres) así como suegros/as y hermanos/as del trabajador: 3 días naturales consecutivos, o al menos 2 días hábiles, incurso en el hecho causante si es en la misma localidad donde reside el trabajador, y 5 días naturales si es fuera de la localidad y por tal motivo el trabajador tenga desplazarse a más de cien kilómetros de ella.
- e) Por estas mismas causas, cuando se trata de un pariente hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad (abuelos, cuñados y nietos). Se concederá 2 y 4 días naturales, respectivamente. La enfermedad grave y la hospitalización deberán acreditarse mediante certificado médico y certificado de estancia en el hospital o clínica, respectivamente.
- f) Si el hecho causante que origina el derecho a la licencia retribuida regulada en el apartado d) y e) se produce cuando el trabajador/a hubiera completado al menos dos tercios de su jornada de trabajo, el permiso comenzará a computarse a partir del día siguiente.
- g) Por exámenes finales. El tiempo necesario de asistencia a los que deba concurrir el/la trabajador/a en casos de enseñanza reglada, con preaviso de 15 días y posterior justificación a la empresa.
- h) Por traslado de domicilio habitual. 2 días, previo aviso de 3 días de antelación y posterior justificación, justificando y haciendo constar los datos del nuevo domicilio.
- i) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Por el tiempo indispensable. Cuando conste de una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Se entregará posteriormente un certificado de asistencia.

- j) Por matrimonio de padres, hijos/as, nietos/as y hermanos/as, de uno u otro cónyuge. Un día natural, que coincidirá con el día de la celebración previa comunicación de una semana de antelación.
- k) Por la asistencia a consultas, programas de rehabilitación, participación en acciones de orientación y formación profesional para el trabajador discapacitado. Podrá ausentarse del trabajo hasta 12 días por semestre previa justificación con la correspondiente cita.
- l) Las personas trabajadoras tendrán derecho a una bolsa horaria equivalente a 16 horas al año para asistencia a consultas médicas de la Seguridad Social, así como para acompañar a los hijos/as menores de dieciséis años, o edad superior con discapacidad reconocida, a consultas médicas, previamente solicitadas y debidamente justificadas. El disfrute de no tendrá carácter acumulable, por lo que en caso de no disfrutarse en el año natural correspondiente su disfrute se perderá. Caso de superarse la bolsa horaria, el periodo excedido de la misma se considerará como falta justificada sin retribución, excepto acuerdo con su superior con capacidad de decisión que podrá acordar con la persona trabajadora la recuperación de las mismas.
- m) A partir de la firma del presente convenio, las personas trabajadoras podrán disfrutar, si así lo solicitan, de 4 días anuales de asuntos propios, de los cuales 2 de ellos computarán como tiempo efectivo de trabajo y otros 2 no tendrán esta consideración. Estos días se concederán en los días fijados por el/la trabajador/a, siempre que se pidan con una semana de antelación. En caso de desacuerdo en la fecha de disfrute de los días de asuntos propios por concurrencia de diversas solicitudes se estará a las necesidades justificadas de los/las trabajadores/as que así lo acrediten. Los días de asuntos propios no podrán unirse a las vacaciones.
- n) Las licencias a que se hace referencia en los apartados a), b), y d) se harán extensivas a las parejas de hecho, previa acreditación de la existencia de este vínculo estable.

Artículo 28. *Protección de la vida familiar*

1. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO. En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente, o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD O ADOPCIÓN. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del/la segundo/a.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

En el supuesto de discapacidad del/la hijo/a o del/la menor adoptado/a o acogido/a, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

3. NACIMIENTOS PREMATUROS. En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as 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 durante el tiempo que dure esta hospitalización.

Asimismo, durante dicho periodo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria.

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, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria, conforme a lo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

4. LACTANCIA. Las personas trabajadoras, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

5. GUARDA LEGAL. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. 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.

6. VIOLENCIA DE GÉNERO O TERRORISMO. Los/las trabajadores/as víctimas de violencia de género o víctima de terrorismo tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia 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.

Artículo 29. *Paternidad*

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante en los términos previstos en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, ampliables en el supuesto de parto, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo/a. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.5 del ET. sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar a la empresa el ejercicio de este derecho con una antelación mínima de quince días naturales.

Artículo 30. *Excedencia*

1. Las excedencias se clasifican en voluntarias y forzosas, y se regulan por lo dispuesto en la legislación vigente y en el presente convenio.

2. Concretamente, los/las trabajadores/as podrán disfrutar de excedencia voluntaria, por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años por cualquier causa, siempre que reúna los siguientes requisitos:

- a) Tener al menos un año de antigüedad en la empresa.
- b) Que haya transcurrido, en su caso, más de 4 años desde el final de la anterior excedencia.

3. Al término de la situación de excedencia voluntaria, el/la trabajador/a tendrá derecho a ocupar la primera vacante de igual o similar puesto de trabajo que hubiera o se produjera en la empresa.

4. Se perderá el derecho preferente de reingreso en la empresa si no es solicitado por el/la interesado/a con una antelación mínima de 30 días a la expiración del plazo por el cual se concedió la excedencia.

5. En caso de no existir plaza vacante de igual o similar puesto de trabajo a la del excedente, podrá este solicitar, en tanto se produzca aquella, plaza de puesto de trabajo distinto, dentro de su grupo profesional, si lo hubiese y fuere compatible su ejercicio con las aptitudes del/la solicitante y con las necesidades organizativas de la empresa.

6. En todo caso, al excedente que solicitare su reingreso y no pudiese reincorporarse inmediatamente por no existir plazas vacantes, se le comunicará tal circunstancia, así como, en su momento, el hecho de existir vacante, otorgándosele un plazo de un mes para cubrir la misma reintegrándose al servicio activo.

7. El/la trabajador/a al que le sea diagnosticada alcoholemia o drogodependencia, sin perjuicio de la sanción que en su caso pudiera corresponder de haberse detectado en su puesto de trabajo y en tanto no proceda –atendidas las circunstancias del caso– el despido, podrá pasar a esta situación de excedencia en tanto acredite su sometimiento a un proceso de cura y/o desintoxicación en un centro oficial especializado. Durante dicho periodo, tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo por un periodo de tres meses, pudiendo reincorporarse al mismo una vez acredite mediante certificación médica su curación/desintoxicación, y así se compruebe por los servicios médicos de empresa. Esta excedencia sólo podrá otorgarse una vez por trabajador/a.

8. La reincorporación del/la trabajador/a excedente o con reserva del puesto de trabajo determinará, en su caso, el cese de la persona trabajadora interina contratada para su sustitución.

Artículo 31. *Permiso sin sueldo*

Todo trabajador/a fijo en la empresa, con una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar cada año un único permiso por plazo no inferior a quince días ni superior a noventa días sin remuneración salarial, que la empresa concederá si lo permiten las necesidades del servicio. Dicha solicitud se formulará por escrito con una antelación mínima de quince días.

Artículo 32. *Igualdad de oportunidades*

Todas las condiciones que se pactan en este convenio en cualquier materia, afectarán por igual a ambos sexos.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trabajo y oportunidades, no admitiéndose discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación a un sindicato, etcétera.

Los firmantes del presente convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad de la persona trabajadora y se facilite el desarrollo de las personas.

SECCIÓN 3.ª. RÉGIMEN ECONÓMICO

Estructura salarial

Artículo 33. *Salario base*

1. El salario base es la parte de retribución abonada a los/las trabajadores/as, en función de su grupo profesional y nivel, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio, o la inferior individualmente pactada.

2. La cuantía del salario base será la establecida en las tablas salariales del anexo I y anexo II.

3. La retribución recogida en dichas tablas salariales comprende el salario base mensual, así como el salario bruto en cómputo anual que incluye las dos pagas extraordinarias correspondientes.

Artículo 34. *Pagas extraordinarias*

1. Se establecen dos pagas extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, fijadas cada una de ellas en una mensualidad de salario base, más el complemento personal si lo hubiere.

2. El devengo de estas pagas será por semestres naturales, desde el 1 de enero al 30 de junio y desde el 1 de Julio al 31 de diciembre. Serán satisfechas en proporción al tiempo trabajado en los supuestos de incorporación o cese en el transcurso del año.

3. El abono de las pagas extraordinarias se efectuará de forma prorrateada en las nóminas mensuales. No obstante, a solicitud del/la trabajador/a, se podrá establecer el abono de dichas pagas entre los días 1 al 15 del mes de julio y del 15 al 20 de diciembre, respectivamente.

4. La incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional no afectará al devengo de las pagas extraordinarias.

5. La incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, no afectará a dicho devengo si esta no excede de 90 días naturales en el cómputo anual, procediéndose a su regularización en aquellos casos que si excedan de este periodo.

Artículo 35. *Complementos salariales*

PLUS POR TRABAJAR DÍAS FESTIVOS. Se establece un plus de festivo para aquellos trabajadores/as que en el desarrollo de su calendario laboral hayan de trabajar en días considerados festivos nacionales, autonómicos o locales. El importe de dicho plus a jornada completa será de 15 euros/día en caso de festivos ordinarios y de 50 euros/día para los festivos especiales de Navidad, Año Nuevo y Reyes. Si la jornada laboral en ese día no superase los dos tercios de la misma, dicha retribución será proporcional al tiempo de trabajo.

Artículo 36. *Retribución salarial*

Las retribuciones para el año 2019 y 2020 serán las consignadas en las tablas salariales contenidas en el anexo I y el anexo II.

Artículo 37. *Retribución a bajo rendimiento*

1. Se podrán suscribir contratos a bajo rendimiento con personas con discapacidad, cuyas condiciones y circunstancias personales no les permiten alcanzar el 75 % de lo que sería el rendimiento normal en jornada de trabajo ordinaria.

2. En estos supuestos, la retribución por los distintos conceptos será proporcional al rendimiento pactado, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 75 % de la retribución correspondiente a un rendimiento normal.

Artículo 38. *Liquidación de salarios y anticipos*

1. Las retribuciones mensuales se liquidarán y abonarán por periodos vencidos antes del día 5 del siguiente mes.

2. La empresa podrá abonar los salarios en efectivo, mediante cheque, por transferencia bancaria u otra modalidad de pago legalmente admitida a través de entidad bancaria o financiera.

3. El/la trabajador/a tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo efectivamente ya realizado, siendo el último día de solicitud el 20 de cada mes. El anticipo será cancelado al tiempo de hacer el libramiento de pago del periodo de que se trate.

4. Para los aumentos de nivel se toma como norma que, si se produce hasta el día 15, inclusive, se considerará como si fuese el día 1 de ese mes, y si es después del día 15 se atrasará hasta el día 1 del mes siguiente.

5. A requerimiento de las personas trabajadoras de cualquier central sindical, la empresa detraerá directamente de la nómina las cuotas sindicales de aquéllas que lo soliciten por escrito.

6. La regularización de los atrasos derivados del presente convenio se efectuará en el plazo máximo de dos meses desde la firma del presente convenio.

Artículo 39. *Indemnizaciones, dietas y suplidos*

1. Se considerarán percepciones económicas no salariales las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el/la trabajador/a como consecuencia de su actividad laboral por los conceptos y cuantías que a continuación se detallan:

- a) Las personas que realicen desplazamientos durante su jornada de trabajo por orden de la empresa, cuando utilicen coche propio, percibirán una compensación económica de 0,19 euros por kilómetro. No obstante, será preferente el uso de medio de transporte público cuyo importe correrá de cuenta de la empresa. Los gastos ocasionados por viajes o desplazamientos deberán justificarse documentalmente ante la empresa.
- b) En caso de que el/la trabajador/a haya de efectuar durante la jornada y por motivos de trabajo, desplazamientos que impliquen la necesidad de comer fuera de su domicilio tendrá derecho a una compensación de 10 euros por comida o cena, y de 30 euros cuando se trate de dieta completa por pernoctar fuera de su residencia, sujeto en todo caso a la oportuna justificación mediante la factura correspondiente.
- c) La empresa facilitará a las personas trabajadoras las herramientas e instrumentos que precisen para la mayor efectividad y seguridad en el cometido de sus funciones, tanto de uso individual como de uso colectivo. Las condiciones de uso de estas herramientas vendrán establecidas por la empresa.
- d) Igualmente, la empresa proporcionará, en su caso, las prendas de trabajo para la ejecución de las tareas propias de la actividad que así lo requieran. Aquellas discrepancias que pudieran surgir en el uso de dichas prendas serán tratadas y resueltas por la comisión paritaria.
- e) El trabajador cuyas funciones requieran la utilización de prendas de seguridad será dotado de las mismas y vendrá obligado a su correcta utilización.

CAPÍTULO IV

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 40. *Extinción del contrato*

1. Se estará a lo dispuesto en la sección cuarta del capítulo III, título I, del Estatuto de los Trabajadores y a lo previsto en el presente convenio.

2. En los supuestos de desistimiento unilateral por parte del/la trabajador/a, este/a deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días naturales.

CAPÍTULO V

INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 41. *Faltas*

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga el desconocimiento o el incumplimiento de los deberes de cualquier índole que a la persona trabajadora impone el contrato de trabajo, de los deberes impuestos por las disposiciones legales en vigor, y, en especial, de lo dispuesto en el texto del presente convenio.

Artículo 42. *Clasificación de las faltas*

Las faltas se clasificarán, de menor a mayor, en leves, graves y muy graves en atención a las circunstancias concurrentes en cada caso, y concretamente a la gravedad intrínseca de la falta cometida, a la importancia y trascendencia de sus consecuencias, especialmente el perjuicio que se hubiese causado a la empresa, al grado de intencionalidad o imprudencia, y en su caso la reincidencia.

La empresa podrá sancionar a los trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

1. FALTAS LEVES

- a) Las faltas de puntualidad de uno a tres días en el periodo de un mes sin la debida justificación.
- b) Falta de aseo y limpieza personal.
- c) La falta al trabajo un día al mes sin causa que lo justifique.
- d) El descuido en la conservación de material, que haya ocasionado desperfectos en el mismo.
- e) Conductas o actitudes que supongan riesgos leves para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.
- f) Desobediencia o falta de respeto leve a un superior, compañero o cliente.
- g) No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- h) No entregar en el tiempo legalmente establecido en el domicilio de la empresa los partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal.
- i) No informar a la empresa de los cambios que pudieran producirse en el grado de discapacidad que tenga reconocida el trabajador, mediante la entrega de la documentación correspondiente, como consecuencia de la revisión de dicho grado de discapacidad.

2. FALTAS GRAVES

- a) Más de tres faltas de puntualidad en el periodo de un mes.
- b) La falta de asistencia de dos días en el periodo de un mes sin causa justificada.
- c) Simular la presencia de otro trabajador para firmar, fichar o contestar.
- d) Desobediencia o falta de respeto reiterada a un superior, compañero o cliente.
- e) Las riñas, pendencias o discusiones graves entre compañeros.
- f) La tercera falta leve cometida en un periodo de 30 días.
- g) Abandono injustificado del puesto de trabajo.
- h) No usar o emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal facilitado por la empresa para la prevención de accidentes, y en general el incumplimiento de la normativa referente a seguridad e higiene en el trabajo.
- i) En relación con el personal con discapacidad, la presencia en el centro de trabajo en situación de incapacidad temporal, salvo que dicha presencia venga aconsejada por prescripción facultativa oficial como medida de rehabilitación.
- j) Conductas o actitudes que supongan riesgo grave para la estabilidad clínica o laboral de los/las trabajadores/as con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.
- k) Falta de higiene, limpieza o aseo personal cuando este sea habitual.

3. FALTAS MUY GRAVES

- a) Realizar trabajos particulares durante la jornada, sin que medie permiso a tal efecto.
- b) El fraude, hurto o robo tanto a la empresa como al resto de los/las compañeros/as o cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas y demás enseres de la empresa, así como cualquier otra conducta que suponga transgresión de la buena fe contractual.
- d) La embriaguez durante el cumplimiento del trabajo.
- e) Los malos tratos de palabra y de obra a los/las jefes/as, compañeros/as y usuarios/as.
- f) El acoso sexual.
- g) La tercera falta grave cometida en el periodo de 3 meses.
- h) Conductas o actitudes que supongan riesgo muy grave para la estabilidad clínica o laboral de los/las trabajadores/as con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

Artículo 43. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los/las trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas, son las siguientes:

1. POR FALTAS LEVES

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

2. POR FALTAS GRAVES

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

3. POR FALTAS MUY GRAVES

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- b) Despido.

Artículo 44. Procedimiento sancionador

1. Cuando se impute a un/a trabajador/a la comisión de una falta muy grave, se instruirá expediente contradictorio en el que se dará audiencia, además de al interesado/a, a los representantes legales de los trabajadores. Análogo procedimiento se seguirá, con independencia de la gravedad de la falta, cuando el/la trabajador/a a quien se impute la infracción sea representante de los trabajadores.

2. En caso de instrucción de expediente por falta muy grave podrá relevarse de funciones al expedientado/a. Los días de suspensión preventiva serán descontados a efectos de cumplimiento de la sanción que le fuera impuesta. No obstante, si finalmente se impusiera una sanción menor o no se impusiera sanción alguna, los días de suspensión de empleo habrán de ser abonados como días efectivos de trabajo, sin pérdida de retribución alguna.

3. Asimismo, se comunicará al comité de empresa la imposición de sanciones por faltas graves.

Artículo 45. Prescripción

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días.
2. Las faltas graves prescribirán a los veinte días.
3. Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días.

El plazo de prescripción comenzará a correr el día en que la Dirección tenga conocimiento de la comisión de la infracción. En todo caso, se producirá la prescripción a los seis meses de comisión de la infracción.

TÍTULO III

De las relaciones colectivas de trabajo

CAPÍTULO I

ACCIÓN SOCIAL Y FORMACIÓN*Artículo 46. Guardería*

Los/las trabajadores/as que tengan hijos/as de hasta tres años de edad recibirán una ayuda mensual de 60 euros previa justificación de asistencia del menor y pago de guardería.

Artículo 47. Complementos por incapacidad temporal

1. En el supuesto de incapacidad temporal del trabajador/a por accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa complementará hasta alcanzar el 100 % de la retribución de este convenio desde el primer día de la baja.

2. Para la primera baja del/la trabajador/a durante el año, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará hasta alcanzar el 75 % de la retribución de este convenio durante los tres primeros días de dicha incapacidad temporal.

3. En aquellos casos de incapacidad temporal por contingencias comunes en que el/la trabajador/a sufra una intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario se complementará hasta alcanzar el 100 % de la retribución de este convenio desde el día décimo quinto al cuadragésimo quinto de dicha baja (del 15.º al 45.º), ambos inclusive.

Artículo 48. Ayuda por nacimiento o adopción de hijo

En el caso de nacimiento o adopción de hija/o, el/la trabajador/a tiene derecho a una ayuda económica de 350 euros. Esta ayuda sólo podrá ser solicitada por uno de los progenitores en aquellos casos en los que ambos trabajen en la empresa.

Artículo 49. Fondo de acción social y cultural

1. La empresa establecerá un fondo por importe de 3.000 euros anuales para la subvención del 70 % del coste de adquisición de material ortoprotésico, audífonos, sillas de ruedas, etc., con un máximo de 250 euros por ayuda solicitada y persona trabajadora.

2. Se creará una Comisión de Acción Social compuesta por dos miembros de la Dirección de la empresa y otros dos miembros del comité de empresa que acordará un reglamento que determine los criterios para la adjudicación de estas ayudas. Dicha comisión será la encargada del estudio y valoración de las distintas solicitudes que se reciban, así como de la resolución de las mismas.

3. Se establece un fondo anual por importe de 3.000 euros para la subvención de hasta el 80% de actividades lúdicas o culturales que se propongan por parte del comité de empresa y que serán aprobadas por la Comisión de Acción Social.

4. Dichas partidas serán anuales y no acumulativas, y estarán vigentes con la única limitación de que la empresa no haya incurrido en pérdidas al cierre del ejercicio anterior.

Artículo 50. Plan de formación

Anualmente la empresa y la representación de los trabajadores/as negociarán un Plan de Formación para la plantilla de la empresa donde tendrá cabida aquellas materias que se consideren adecuadas para conseguir una mayor cualificación profesional.

Artículo 51. Préstamo social

1. Los/las trabajadores/as fijos en la plantilla y una antigüedad mínima de dos años de servicio efectivo en la empresa podrán solicitar un préstamo social de hasta 3.000 euros, con un plazo máximo de amortización de veinticuatro mensualidades.

2. Los préstamos a conceder serán necesariamente con objeto de atender las siguientes necesidades:

- a) Enfermedades graves del cónyuge o hijos/as, siempre que convivan habitualmente con el/la trabajador/a (más de 180 días al año) y que acrediten que no obtienen ingresos económicos, que no estén cubiertos por el sistema de sanidad público, y que generen gastos extraordinarios de hospitalización, estancia o cuidados asistenciales.
- b) Situaciones de embargos y/o desahucios de la residencia habitual y permanente del/la trabajador/a, causadas por impago de deudas hipotecarias o alquiler, y provocadas por situaciones de fuerza mayor, y por causas no imputables al solicitante.

3. En cualquier caso, el importe del préstamo no podrá superar los importes de las cantidades justificadas documentalmente para la necesidad en cuestión.

4. Las solicitudes de préstamos se resolverán por la dirección de la empresa, previa justificación y acreditación documentada de la necesidad del mismo y de los gastos y/o cuantías económicas generadas por dicho motivo.

5. El plazo máximo de amortización dispuesto en el apartado 1) y la amortización se realizará por el sistema de cuotas mensuales constantes. Los pagos de dichas cuotas se detraerán mensualmente de la nómina mensual del/la trabajador/a.

6. En cualquier caso, las cuotas mensuales generadas por el préstamo no podrán superar el 10% del sueldo bruto mensual.

7. El tipo de interés del préstamo será el fijado como interés legal del dinero decretado por el Banco de España en el momento de la concesión del mismo.

8. No podrán acogerse a esta medida aquellas personas trabajadoras que ya estén incurso en algún tipo de embargo de sueldos y salarios por parte de otras entidades, administraciones públicas o por sentencia judicial.

9. Durante el tiempo que dure la amortización no podrá concederse otro préstamo de estas características, así como tampoco se concederán anticipos de nómina.

10. Los préstamos regulados en el presente artículo tienen su origen en la relación laboral y una vigencia no superior a la duración de la misma; en consecuencia, si por cualquier causa el prestatario dejara de pertenecer a la plantilla de la empresa tales préstamos se considerarán vencidos a todos los efectos, pudiendo exigirse por parte de la empresa el reintegro inmediato del saldo existente.

11. La solicitud se realizará por escrito a la dirección de la empresa, donde se indicará la necesidad a cubrir, el importe de la ayuda solicitada y la forma de pago propuesta.

12. Cada préstamo concedido será formalizado a través de un contrato de préstamo donde se regularán las condiciones y características del mismo.

13. Para cada caso concreto, y en todo lo no regulado, la empresa se reserva el derecho de solicitar y recabar toda aquella información y documentos necesarios, así como plantear aquellas condiciones que considere pertinentes, en aras de velar por el buen fin del préstamo concedido, y preservar su objetivo social y asistencial.

CAPÍTULO II

ACCIÓN SINDICAL

Artículo 52. *Comité de empresa*

1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado que representa al conjunto de los trabajadores y trabajadoras, sin perjuicio de la representación y funciones que correspondan a las secciones sindicales de conformidad a la ley.

2. El comité de empresa dispondrá de las horas sindicales mensuales de conformidad a la legislación vigente.

3. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre dichos representantes según su criterio, quedando excluidas del conjunto de estas horas las que correspondan a

reuniones convocadas por la dirección del centro, así como las que se inviertan en las negociaciones del convenio colectivo.

4. Los miembros del comité de empresa tendrán derecho a permisos retribuidos para realizar funciones sindicales de representación de las personas trabajadoras en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Artículo 53. *Local sindical*

La representación legal de los trabajadores/as dispondrá de un local en el centro de trabajo para sus actividades, dotado de teléfono y de mobiliario adecuado para el ejercicio de sus funciones, sin que este local ni sus enseres puedan ser usados por personas ajenas al comité ni para fines distintos de los propios de este órgano, salvo autorización expresa del propio comité y de la empresa.

Artículo 54. *Asambleas*

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a realizar asambleas en el centro de trabajo en los términos, condiciones y requisitos previstos en la legislación vigente.

Artículo 55. *Representación de los trabajadores y acción sindical*

En todos aquellos derechos de acción y representación sindical no recogidos en este convenio se aplicará la legislación vigente.

CAPÍTULO III

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 56. *Seguridad y salud*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, todas las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo se llevará a cabo lo dispuesto por la legislación en vigor.

Artículo 57. *Delegados de prevención*

Serán designados de conformidad con la legislación vigente, teniendo la posibilidad prevista en el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

ANEXO I

Tablas salariales año 2019

GRUPO I DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN SUPERIOR

NIVEL	SALARIO BASE	RETRIBUCIÓN ANUAL 2019
A	1.353,82	18.953,54
B	1.260,18	17.642,52

GRUPO II DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

NIVEL	SALARIO BASE	RETRIBUCIÓN ANUAL 2019
C	1.143,94	16.015,10
D	1.050,49	14.706,91
E	931,50	13.041,00
F	900,00	12.600,00



GRUPO III DE TÉCNICOS

NIVEL	SALARIO BASE	RETRIBUCIÓN ANUAL 2019
A	1.353,82	18.953,54
B	1.260,18	17.642,52

GRUPO IV DE OPERARIOS

NIVEL	SALARIO BASE	RETRIBUCIÓN ANUAL 2019
B	1.260,18	17.642,52
C	1.143,94	16.015,10
D	1.050,49	14.706,91
E	931,50	13.041,00
F	900,00	12.600,00

ANEXO II

Tablas salariales año 2020

GRUPO I DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN SUPERIOR

NIVEL	SALARIO BASE	RETRIBUCIÓN ANUAL 2020
A	1.380,90	19.332,61
B	1.285,38	17.995,37

GRUPO II DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

NIVEL	SALARIO BASE	RETRIBUCIÓN ANUAL 2020
C	1.166,81	16.335,40
D	1.071,50	15.001,05
E	950,13	13.301,82
F	918,00	12.852,00

GRUPO III DE TÉCNICOS

NIVEL	SALARIO BASE	RETRIBUCIÓN ANUAL 2020
A	1.380,90	19.332,61
B	1.285,38	17.995,37

GRUPO IV DE OPERARIOS

NIVEL	SALARIO BASE	RETRIBUCIÓN ANUAL 2020
B	1.285,38	17.995,37
C	1.166,81	16.335,40
D	1.071,50	15.001,05
E	950,13	13.301,82
F	918,00	12.852,00

6086/2020