

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 3.031/16

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN, de 21 de diciembre de 2016, de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la actividad de Oficinas y Despachos. (Código convenio 05000245011989).

Con fecha 16 de diciembre de 2016 D. Fernando Arribas Carretero, persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la Actividad de Oficinas y Despachos, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden de 12 de Septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCy L de 24-09-97), solicitó la inscripción del referido convenio en dicho Registro.

Examinados el texto del convenio y la documentación de que se acompañó, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Ávila, 21 de diciembre de 2016.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE OFICINAS Y DESPACHOS

CAPÍTULO I AMBITO Y VIGENCIA

ARTICULO. 1.- Salvo las exclusiones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo Provincial de Trabajo regulará, a partir de la fecha de su en-

trada en vigor, las relaciones laborales en las empresas establecidas o que en el futuro se establezcan en Ávila y su Provincia, incluidas en el ámbito funcional y personal de la Ordenanza Laboral para la actividad de Oficinas y Despachos, aprobada por Orden Ministerial de 31 de octubre de 1972, no obstante su derogación.

No será de aplicación este Convenio Colectivo a las empresas que, estando incluidas en el ámbito de aplicación de la Ordenanza expresada, se hallen regidas por cualquier otro Convenio Colectivo, cualquiera que sea su ámbito.

ARTICULO 2.- El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero del año 2.016 con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre del 2.018.

Se entenderá prorrogado tácitamente de año en año si no fuera denunciado en forma con dos meses de antelación, al menos, respecto de la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de las prórrogas.

CAPÍTULO II

GLOBALIDAD, COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN Y GARANTÍAS "AD PERSONA"

ARTICULO 3.- El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico e indivisible, entendiéndose a todos los efectos que el mismo contiene, respecto de los trabajadores afectados, una regulación más favorable a la anteriormente existente.

En consecuencia, será de aplicación exclusiva en las materias que el mismo regula, frente a cualesquiera otras normas de carácter general que establezcan regulación distinta respecto de las expresadas materias.

ARTICULO 4.- Las condiciones económicas y de cualquier otra índole establecidas en este convenio serán compensadas y absorbidas, hasta donde alcance en cómputo anual, con cualesquiera mejoras que en el futuro puedan establecerse por disposición legal o contrato individual. No afectarán a la plena eficacia de este convenio cualesquiera disposiciones que, en conjunto y cómputo anual, resulten menos favorables para los trabajadores.

ARTICULO 5.- Se respetarán en todo caso las condiciones más beneficiosas que, en cómputo anual y con carácter personal, venga disfrutando cada trabajador.

CAPÍTULO III.

ASCENSOS

ARTICULO 6.- Atendiendo a las necesidades de las empresas afectadas por el presente Convenio y, en función de la aptitud y capacidad de los trabajadores:

Los Auxiliares con tres años en la categoría podrán ascender a Oficiales de Segunda.

Los Oficiales de Segunda con cinco años de antigüedad en la categoría podrán ascender a Oficial de Primera.

Los Oficiales de Primera con ocho años de antigüedad en la categoría podrán ascender a Jefe de segunda.

CAPÍTULO IV CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTICULO 7.- GRUPOS PROFESIONALES.

Equiparación de categorías profesionales a grupos retributivos

Grupo 1

Titulado Superior
Jefe Superior

Grupo 2

Titulado Medio
Analista

Grupo 3

Jefe de 1ª
Programador Ordenador

Grupo 4

Jefe de 2ª

Grupo 5

Oficial de Primera
Técnico Operador de Ordenador

Grupo 6

Oficial de segunda
Operador de máquinas

Grupo 7

Auxiliar administrativo

Grupo 8

Ordenanza
Vigilante
Personal de limpieza
Oficios varios (peones, mozos, etc)

ARTICULO 8.- DEFINICIONES.

Las definiciones, según las funciones o actividades del personal dentro de la Empresa, serán las siguientes:

Personal titulado: Es el que se halla en posesión de un título oficial de Grado Superior o Medio, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita.

Personal administrativo

- a) **Jefes superiores.-** Son aquellos provistos o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la Dirección o Gerencia llevan la responsabilidad directa de dos o más departamentos o de una sucursal, delegación o agencia.

Se asimilara a esta categoría al personal con dos o más jefes a sus órdenes, que en algunas oficinas se denomina Oficial Mayor.

- b) **Jefe de primera.** Es el empleado capacitado provisto o no de poderes que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Están incluidas también aquellas personas que organizan o construyen la contabilidad de la Empresa.

Se asimilan a esta categoría, el Técnico de cálculo y diseño y las demás que pudieren estar aplicándose a la entrada en vigor del vigente Convenio.

- c) **Jefe de segunda.-** Es el empleado, provisto o no de poderes, que a las ordenes inmediatas del Jefe de primera, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre Oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa .

Se asimilan a esta categoría, el Jefe de Delineación y las demás que pudieren estar aplicándose a la entrada en vigor del vigente Convenio.

- d) **Oficial de primera.-** Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

Se asimilan a esta categoría, el Delineante Proyectista y las demás que pudieren estar aplicándose a la entrada en vigor del vigente Convenio.

- e) **Oficial de segunda.-** Es el Empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un jefe y Oficial de primera, si lo hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se asimilan a esta categoría, el Delineante, el Dibujante y las demás que pudieren estar aplicándose a la entrada en vigor del vigente Convenio.

f) Auxiliar.- Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Quedan adscritos a esta categoría los telefonistas.

Técnicos de oficinas

a) Analista.- Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

Cadena de operaciones a seguir.

Documentos a obtener.

Diseño de los mismos.

Ficheros a tratar: su definición.

Puesta a punto de las aplicaciones.

Creación de juegos de ensayo.

Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.

Colaboración al programa de las pruebas de "lógica" de cada programa.

Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

b) Programador Ordenador.- Le corresponde estudiar los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.

Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.

Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos.

Documentar el manual de consola.

c) Operador de ordenador.- Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

Subalternos

a) Conserje.- Tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la Empresa.

b) Ordenanza.- Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

c) Personal de limpieza.- Están ocupadas en la limpieza de los locales de las empresas.

CAPÍTULO IV CONTRATOS FORMATIVOS

ARTICULO 9.- En los procesos selectivos del personal que vaya a ser contratado mediante contratos formativos, se aplicará el criterio de prevalencia, en igualdad de condiciones, a favor de mujeres o de hombres, de tal manera que se tienda a la paridad entre ambos sexos dentro del mismo grupo profesional.

CAPÍTULO V RETRIBUCIONES

ARTICULO 10.- Los salarios pactados para los años 2.016, 2.017 y 2.018, para cada grupo profesional son los establecidos en los Anexos I, II y III de este Convenio respectivamente.

Los niveles retributivos de los diferentes grupos profesionales son los que se especifican en el artículo siete viniendo obligados los trabajadores, en la medida que lo permita su formación profesional, a desempeñar trabajos propios de categorías profesionales que tengan asignado el mismo nivel retributivo del trabajador de que se trate.

ARTICULO 11.- Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán aumentos por años de servicio en la empresa consistentes en trienios del 5% del salario base pactado, que se empezará a abonar desde el mes en que se cumpla el trienio.

ARTICULO 12.- Se establecen tres pagas extraordinarias, de marzo, julio y Navidad, equivalentes cada una de ellas a treinta días del salario base más antigüedad, que se abonarán respectivamente, los días 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el curso del año percibirán las gratificaciones extraordinarias, en proporción al tiempo trabajado durante el mismo.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados anteriores podrán ser prorrateadas entre las doce mensualidades, siempre que así lo soliciten los trabajadores.

CAPÍTULO VI DEVENGOS EXTRASALARIALES.

ARTICULO 13.- Los trabajadores que por necesidades del servicio hubieren de desplazarse a una localidad distinta de aquella en que habitualmente presten su trabajo percibirán, además de los gastos de locomoción, la dieta correspondiente.

Su cuantía será la siguiente:

| | <u>2.016</u> | <u>2.017</u> | <u>2.018</u> |
|----------------|--------------|--------------|--------------|
| Media dieta | 11,91 € | 12,03 € | 12,15 € |
| Dieta completa | 35,72 € | 36,08 € | 36,44 € |

Por acuerdo de las partes podrá sustituirse el sistema anterior por el de gastos pagados debidamente justificados, así como el abono de Kilometraje por utilización de vehículo propio de trabajador, en cuyo caso el importe ser de 0,19 € por cada kilómetro recorrido.

ARTICULO 14.- Quebranto de moneda.

El trabajador que, con independencia de la categoría profesional que ostente tenga a su cargo la responsabilidad de la caja, percibirá, en concepto de quebranto de moneda una cantidad equivalente al 5% del salario base mensual conforme a la tabla salarial vigente en cada momento.

CAPÍTULO VII

INAPLICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 15.- Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

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

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

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

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

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, 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 en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASCL), incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CAPÍTULO VIII JORNADA

ARTICULO 16.- La jornada de los trabajadores afectados por este Convenio será de 1.762 horas anuales de trabajo efectivo para los años de vigencia del presente convenio, que será distribuida conforme al calendario laboral de cada empresa sin rebasar en ningún caso más de nueve horas diarias y ordinarias de trabajo efectivo.

No se prestará trabajo ninguno en los sábados de los meses de julio, agosto y septiembre, sin que ello suponga en modo alguno merma o disminución de la jornada anual pactada.

Se realizará jornada continuada en horario de mañana en el periodo comprendido entre los días 15 de junio y 15 de septiembre.

Se realizará también jornada continuada en horario de mañana durante la semana de Fiestas Patronales de cada localidad.

ARTICULO 17.- Descansos durante jornada. Los trabajadores cuyos cometidos se realicen durante toda la jornada diaria, única y exclusivamente, frente a pantallas visuales (ordenadores, terminales, etc.) en los términos que establece la Guía Técnica de Evaluación y Prevención de los Riesgos Relativos a la Utilización de Equipos con Pantallas de Visualización, disfrutarán de un descanso de veinte minutos cuando realicen jornada partida, y de treinta minutos cuando realicen jornada continuada, pudiendo en este último caso ser distribuido en dos periodos de quince minutos cada uno.

CAPÍTULO IX VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.

ARTICULO 18.- El periodo de vacaciones anuales, retribuidas y no sustituibles por compensación económica, será de 30 días naturales. El personal que ingrese en el curso del año de que se trate disfrutará las vacaciones en proporción al tiempo trabajado durante el mismo.

En caso de desacuerdo, y siempre que esté, garantizada la efectiva prestación de servicios de las dos terceras partes del número de trabajadores que integren la plantilla, el trabajador podrá elegir 15 días consecutivos en los meses de junio, julio o agosto; y el empresario otros 15 días consecutivos en cualquiera de los meses del año.

A los efectos del párrafo anterior, y para el supuesto de que fuesen varios los trabajadores que pretendieran hacer uso de aquella elección, se seguirá un turno rotatorio anualmente, dando preferencia a los más antiguos en la empresa que en los años anteriores no hubieran hecho uso de tal facultad.

ARTICULO 19.- Descanso semanal, festivos y licencias.

1) Los Trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será como mínimo de dos días ininterrumpidos.

Resultará aplicable al descanso semanal lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

2) Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de Natividad del Señor, Año Nuevo, y el 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo en todo

caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan en domingo.

Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición le sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

Si alguna comunidad autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

3) El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una forma 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.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo
- g) 20 horas al año para acudir a consulta médica, del propio trabajador, esposa/o, hijos o ascendientes hasta el primer grado.

4). En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., para la lactancia del menor hasta

que este cumpla nueve meses, los trabajadores 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, 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 el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

5). En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

6). 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.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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.

7). La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince

días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 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 .

8). Los trabajadores 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.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias NT .

ARTICULO 20.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MATERNIDAD O RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 4.

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. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y 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 en que reglamentariamente se desarrolle.

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

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.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

3. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados 1 y 2 o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 1 y 2.

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 solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 2 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 de guarda con fines de adopción o de 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 apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado

ARTICULO 21.- El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional directamente relacionado con la actividad del sector.

ARTICULO 22.- En las empresas en que tengan la condición de laborables todos o algunos de los días 24 de diciembre, 31 de diciembre, 5 de enero, y el día anterior a la fiesta principal de cada localidad, los trabajadores afectados por este Convenio prestarán servicio exclusivamente durante ocho horas en el total de los cuatro días citados.

La empresa organizará el trabajo de los expresados días de forma que cada trabajador vaque dos o tres jornadas íntegras, excepto si ello no fuera posible por tener un solo trabajador, en cuyo caso deberá prestarse servicio durante dos horas en cada jornada de mañana.

CAPÍTULO X. MEJORAS ASISTENCIALES.

ARTICULO 23.- Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente laboral o enfermedad común, percibirán con cargo a la empresa desde el primer día la diferencia existente entre el salario que en este Convenio se pacta y la correspondiente prestación de la Seguridad Social. Se exceptiona de lo establecido anteriormente, la Incapacidad Temporal derivada de Accidente no laboral.

ARTICULO 24.- Seguro de accidentes. Las empresas contratarán una póliza de Seguro de Accidentes, por los siguientes conceptos:

- Por muerte, en accidente: 20.000 €.
- Por invalidez permanente absoluta derivada de accidente: 20.000 €.

A los efectos de este artículo, la póliza en cuestión, se regirá íntegramente por lo dispuesto en la Ley 50/1.980 de Contrato de Seguro, incluso en la determinación del concepto de invalidez, debiendo estarse a lo establecido en la póliza que se suscriba.

Para que las empresas puedan adaptar su póliza de seguro actual, a lo establecido en el presente artículo, la cobertura de esta póliza entrará en vigor a la finalización de la póliza que actualmente tenga contratada la empresa.

ARTICULO 25.- Los trabajadores, al cumplir veinticinco años de servicios efectivos a una misma empresa, percibirán por una sola vez una cantidad equivalente al importe de una mensualidad de su salario, incluida antigüedad.

CAPÍTULO XI SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 26.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL PRINCIPIOS GENERALES.

La representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa consideran esencial proteger la seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.

En consecuencia, y a la luz de lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de prevención de riesgos laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por Real Decreto 39/1997, de Enero, el Real Decreto 171/2004, de 30 de Enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 y demás disposiciones de desarrollo que los complementan, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de éstos, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores del sector.

VIGILANCIA DE LA SALUD

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a exámenes de salud periódicos en relación con los riesgos específicos de su trabajo. Serán voluntarios, exceptuando aquellos que sean imprescindibles para evaluar los efectos negativos de las condiciones de trabajo sobre la salud, para proteger la salud, o si, por las características del puesto de trabajo, la salud del trabajador pudiera constituir un peligro para sí mismo, para los demás trabajadores y otras personas.

La periodicidad será como mínimo anual, pudiendo ser menor si el caso lo requiere.

Historia Clínica Laboral

Al cesar el trabajador en la empresa por despido, fin de contrato, subrogación o por otras causas, los servicios de prevención de las diferentes empresas facilitaran copia de la historia clínica laboral al trabajador para que este pueda a su vez entregarlo al servicio de prevención de la próxima empresa que le contrate.

Formación de los delegados de prevención

La empresa ofrecerá a los delegados de prevención un curso básico de 50 horas presencial al inicio de su mandato. De la misma forma se compromete a facilitar la formación sobre riesgos generales o específicos que sea necesaria para el desempeño de sus funciones.

Para su formación preventiva, los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario específico de 20 horas anuales que no podrán ser cedidos sino a quien reglamentariamente los supla.

SALUD LABORAL Y DROGODEPENDENCIAS

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio el siguiente plan integral en sus vertientes preventiva, asistencial, participativa, voluntaria y planificada.

Preventiva: Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas (que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promuevan hábitos saludables).

Asimismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial y voluntaria: Se facilitará tratamiento a aquellos trabajadores/as que lo soliciten voluntariamente.

A tal efecto, se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con la salud laboral y/o drogodependencias será consultada, con carácter previo, a los representantes de los trabajadores o en su defecto a los trabajadores.

MOBBING Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Mobbing o acoso moral: Una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

- La expresión de situaciones de hostigamiento psicológico hacia un individuo se expresa a través de distintas maneras, actitudes y comportamientos: acciones contra la dignidad de la persona, acciones contra el ejercicio de su trabajo, manipulación de la información, situaciones de inequidad (desigualdad).
- Algunos ejemplos (existen descritos hasta 45 comportamientos hostiles) de conductas concretas de mobbing son: el acoso sexual, las amenazas verbales, los insultos, etc.

Violencia en el lugar de trabajo: Aquellos comportamientos violentos de los que pueden ser víctimas las personas por razón de su trabajo; normalmente se asocia la violencia con la agresión pero el concepto comprende otras conductas susceptibles de violentar e intimidar al que las sufre.

Algunos ejemplos, además de las agresiones físicas, se encuentran en las conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas y acosantes.

Incidencia del riesgo psicosocial: Afecta a las condiciones de trabajo y puede provocar daños a la salud física y mental de los trabajadores (aparición de fatiga física y/o mental, estrés, insatisfacción laboral, etc.) y favorecer situaciones peligrosas por una inadecuada gestión de la actividad preventiva en la organización de la empresa, (posibilidad de propiciar actos inseguros o potenciar riesgos debidos a condiciones peligrosas).

Origen del riesgo psicosocial: La fuente del riesgo se encuentra en los factores psicosociales y de la organización del trabajo y, sus causas en las relaciones interpersonales inadecuadas.

A. Responsables

Atendiendo al mobbing y a la violencia en el trabajo como un riesgo de etiología psicosocial, las Direcciones de las empresas del sector de Oficinas y Despachos deben velar y garantizar que el ambiente de trabajo esté libre de dichos comportamientos que, como riesgo, afecta a las condiciones de trabajo y puede derivar en un daño físico y mental para la salud de los trabajadores.

B. Periodo de ejecución

El periodo de ejecución de un riesgo será el más inmediato posible, una vez se detecten situaciones de riesgo psicosocial por comportamientos inadecuados.

Los trabajadores afectados o implicados serán informados siempre de las actuaciones a realizar o soluciones adoptadas. Cuando las actuaciones se demorasen por la necesidad de estudios técnicos específicos o cualquier otra circunstancia, serán igualmente informados de los trámites que se están realizando.

EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS RELATIVOS A LA UTILIZACIÓN DE EQUIPOS CON PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN.

En aplicación del Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización y de acuerdo con la Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización, se considerará "trabajadores" usuarios de equipos con pantalla de visualización: todos aquellos que superen las 4 horas diarias o 20 horas semanales de trabajo efectivo con dichos equipos.

CAPÍTULO XII CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

ARTICULO 27.- En relación a la conciliación de la vida laboral y familiar, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2.007, de 22 de marzo de, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y demás normas que en un futuro la desarrollen o/y la complementen.

CAPÍTULO XIII DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 28.- Las empresas darán estricto cumplimiento a cuanto se establece, en materia de derechos sindicales, en el vigente Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones que las modifiquen complementen.

El crédito de quince horas mensuales a que se refiere el art. 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá modificado a treinta horas bimensuales, sin que en el curso del mismo bimestre pueda disfrutarse un número superior.

CAPÍTULO XIV COMISIÓN PARITARIA.

ARTICULO 29.- Se crea la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje, que estará formada por dos representantes de cada parte, social y empresarial.

No podrá plantearse conflicto colectivo alguno ante el Juzgado de lo Social sin haber intentado previamente la solución del mismo ante la mencionada Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria celebrará sus reuniones, en esta ciudad y en el lugar que para cada caso se acuerde, a instancia de cualquiera de las partes, previa comunicación a la otra en su domicilio social.

Además de las funciones de interpretación y vigilancia del Convenio, la Comisión Paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos por las partes y específicamente los establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión paritaria deberá reunirse para conocer la situación planteada en el plazo de tres días hábiles. La Comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos sus vocales y, en segunda convocatoria, en el siguiente día hábil y a la misma hora, actuando con los que asistan, concediéndose a cada parte un número de votos igual al de los vocales concurrentes de la parte de número inferior, de tal modo que siempre sea un número paritario el de vocales presentes.

Cada una de las partes podrá acudir a la sesión asistida de asesores que tendrán voz pero no voto. Su número no será superior a uno por cada Sindicato y dos por la Patronal.

La Comisión Paritaria podrá actuar por medio de ponencias para atender los asuntos especializados, tales como organización de normas genéricas en casos concretos, arbitrajes, etc. Podrá asimismo utilizar los servicios permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Antes de resolver cualquier cuestión que le fuera planteada, podrá formular consulta a la autoridad laboral competente.

Deberá emitir el preceptivo dictamen, en el plazo máximo de cinco días laborales.

Las resoluciones o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes tendrán, en principio, carácter obligatorio si bien, en ningún caso, impedirán el ejercicio de las acciones que a empresas y trabajadores correspondan y puedan utilizar ante la jurisdicción laboral y administrativa.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias, cuestiones y conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen en la forma prevista, previo el planteamiento de tales casos ante la jurisdicción laboral y la administrativa.

Del mismo modo para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión, o/y en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes se someten al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

Se establecen como domicilios de la Comisión Paritaria los siguientes:

- Asociación de Empresarios de Servicios de la Provincia de Ávila.- Pza. Santa Ana, 7 - 3º Izqda.. Ávila.
- Unión General de Trabajadores. Isaac Peral, 18. Ávila.
- Comisiones Obreras. Pza. Santa Ana, 6. Ávila

CAPÍTULO XV DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 30.- El presente Convenio Colectivo ha sido pactado, de un lado, por la representación de la Asociación de Empresarios de Servicios de la Provincia de Avila y, de otro, por la Central Sindical U.G.T. y CCOO.

ARTICULO 31.- En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para Oficinas y Despachos por Orden Ministerial de 31 de octubre de 1972 no obstante su derogación, Estatuto de los Trabajadores y demás normas de carácter general que las modifiquen o complementen.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.-

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

ANEXO I**Tabla Salarial Vigente Año 2.016**

| NIVEL | SALARIO | SALARIO |
|--------------------|----------------|----------------|
| PROFESIONAL | MENSUAL | ANUAL |
| I | 1.783,59 | 26.753,85 |
| II | 1.632,71 | 24.490,65 |
| III | 1.375,83 | 20.637,45 |
| IV | 1.277,33 | 19.159,95 |
| V | 1.149,74 | 17.246,10 |
| VI | 1.047,90 | 15.718,50 |
| VII | 858,59 | 12.878,85 |
| VIII | 848,62 | 12.729,30 |

ANEXO II**Tabla Salarial Vigente Año 2.017**

| NIVEL | SALARIO | SALARIO |
|--------------------|----------------|----------------|
| PROFESIONAL | MENSUAL | ANUAL |
| I | 1.801,43 | 27.021,45 |
| II | 1.649,04 | 24.735,60 |
| III | 1.389,59 | 20.843,85 |
| IV | 1.290,10 | 19.351,50 |
| V | 1.161,24 | 17.418,60 |
| VI | 1.058,38 | 15.875,70 |
| VII | 867,18 | 13.007,70 |
| VIII | 857,11 | 12.856,65 |

ANEXO III**Tabla Salarial Vigente Año 2.018**

| NIVEL | SALARIO | SALARIO |
|--------------------|----------------|----------------|
| PROFESIONAL | MENSUAL | ANUAL |
| I | 1.819,44 | 27.291,60 |
| II | 1.665,53 | 24.982,95 |
| III | 1.403,49 | 21.052,35 |
| IV | 1.303,00 | 19.545,00 |
| V | 1.172,85 | 17.592,75 |
| VI | 1.068,96 | 16.034,40 |
| VII | 875,85 | 13.137,75 |
| VIII | 865,68 | 12.985,20 |