

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

0174/24

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN, DE 16 DE ENERO DE 2024, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD 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 12 de enero de 2024 la persona designada al efecto por la comisión negociadora del nuevo “Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la Actividad de Oficinas y Despachos” solicitó la inscripción del convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, dándose así cumplimiento a lo establecido en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Visto el texto del Convenio, que no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, y que se acompaña de la documentación preceptiva, esta Oficina Territorial de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 8 del Real Decreto 713/2010 y en la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio de 2022, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, ACUERDA:

Primero. La inscripción del nuevo “Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la Actividad de Oficinas y Despachos” en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Ávila, 16 de enero de 2024.

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

ÁMBITO Y VIGENCIA

Artículo 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 entrada 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.

Artículo 2. El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero del año 2024 con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre del 2025.

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”

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 5. Se respetarán en todo caso las condiciones más beneficiosas que, en cómputo anual y con carácter personal, venga disfrutando cada persona trabajadora.

CAPÍTULO III

ASCENSOS

Artículo 6. Atendiendo a las necesidades de las empresas afectadas por el presente Convenio y, en función de la aptitud y capacidad de las personas trabajadoras:

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 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 7. Grupos profesionales.

La totalidad de las categorías profesionales que se señalan seguidamente, podrán ser desempeñadas por personas trabajadoras hombres y mujeres sin exclusión alguna por razón de sexo.

Equiparación de categorías profesionales a grupos retributivos:

Grupo 1:

Titulado Superior.

Jefe Superior.

Grupo 2:

Titulado Medio.

Analista.

Grupo 3:

Jefe de 1.^a

Programador Ordenador.

Grupo 4:

Jefe de 2.^a

Grupo 5:

Oficial de Primera.

Técnico Operador de Ordenador.

Grupo 6:

Oficial de segunda.

Operador de máquinas.

Grupo 7:

Auxiliar administrativo.

Ordenanza.

Vigilante.

Personal de limpieza.

Oficios varios (peones, mozo, etc).

Artículo 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 asimilará 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 la persona trabajadora capacitada provista 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 la persona trabajadora capacitada provista 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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

Artículo 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

SUBROGACIÓN

Artículo 10. Subrogación de personal.

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, operará la subrogación cuando una empresa cese en la prestación de los servicios contratados a un cliente público, por finalización del contrato concertado con éste, cualquiera que fuese su causa. En dichos casos, la nueva empresa prestataria de tales servicios, sea cual fuere la forma jurídica que revista, queda obligada a subrogarse en la relación laboral de las personas trabajadoras adscritas a la contrata, cualquiera que sea la naturaleza o modalidad de aquella.

Dicha subrogación de personal se producirá, en los términos establecidos en el presente artículo, entre las entidades que se sucedan mediante cualquiera de las

modalidades de gestión de servicios públicos, contratos o concesiones para la explotación de los mismos.

La subrogación afectara a las personas trabajadoras adscritas al servicio objeto de licitación y que se encuentren en algunas de las siguientes situaciones:

- a) Personas trabajadoras en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cinco últimos meses a la finalización del servicio, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, con independencia de la jornada que realice.
- b) Personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cinco meses en la misma y/o aquellos que se encuentren en situación de IT, excedencia, permisos, maternidad, suspensión legal del contrato o situaciones análogas, siempre que se cumpla el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- c) Personas trabajadoras con contrato de duración determinada que sustituyan a algunos de los trabajadores mencionados en el apartado b) con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato de sustitución.
- d) Personas trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencia del cliente/institución se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cinco meses anteriores a la finalización de aquella.

A los efectos previstos en este artículo, no tendrán la consideración de personas trabajadoras y por lo tanto no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios, directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjera el cambio de contratista.

En virtud de que la subrogación se vincula a los procesos de licitación y adjudicación de los contratos públicos, la materialización de la subrogación se producirá de acuerdo con lo establecido en la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público (o la legislación que en su momento resulte vigente).

En el marco del cumplimiento de la norma citada, las empresas titulares del contrato, vendrán obligadas a facilitar a la respectiva administración pública, para que estas a su vez, lo traslade al conjunto de licitadores, la información sobre las condiciones económicas y laborales de persona trabajadora adscrita al servicio, con el fin de permitir un exacto conocimiento de las condiciones laborales del conjunto de la plantilla vinculada a la citada licitación, y de esta forma, puedan los licitadores realizar una exacta evaluación de los costes que implica la subrogación de la plantilla.

En el supuesto de que la administración en el marco de una nueva licitación decidiera respecto a un contrato existente su fraccionamiento mediante la fórmula de división en lotes, la subrogación operara de igual forma en cada uno de los lotes respecto a las personas trabajadoras adscritas a ese ámbito del servicio.

La empresa entrante, tan pronto conozca ser la nueva contratista y fecha de comienzo de la contrata, viene obligada a comunicarlo de modo fehaciente a la contratista cesante, requiriendo de ésta la documentación que seguidamente se relaciona, la cual deberá ser facilitada por la cesante en el plazo de los siete días siguientes a aquél en que haya recibido el requerimiento:

- 1) Fotocopia de los contratos de trabajo de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación.
- 2) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización de los últimos nueve meses.
- 3) Fotocopia de las nueve últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas.
- 4) Copia de los pactos de empresa vigentes, suscritos con la plantilla o la representación legal de los trabajadores.

Para el supuesto de que la entrante no efectuara la comunicación y requerimiento expresados, la saliente podrá en cualquier caso remitir a aquella la documentación aludida, surtiendo tal remisión todos los efectos a que haya lugar en orden a la efectiva subrogación de las personas trabajadoras afectadas.

La empresa adjudicataria saliente será la única responsable del pago de salarios y cuotas de la Seguridad Social referidos al período de tiempo en que las personas trabajadoras subrogadas estuvieran a su servicio. A tal fin, formalizará un documento de liquidación de haberes con cada trabajador.

CAPÍTULO VI RETRIBUCIONES

Artículo 11. Los salarios pactados para los años 2024 y 2025, para cada grupo profesional son los establecidos en los Anexos I y II de este Convenio respectivamente.

Los niveles retributivos de los diferentes grupos profesionales son los que se especifican en el artículo siete viniendo obligadas las personas trabajadoras, 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.

Cláusula de revisión salarial:

Año 2025.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrara, al 31 de diciembre de 2025, un incremento superior al 3,00 %, la tabla salarial y el resto de conceptos pactados para el mismo serán objeto de una revisión salarial en el exceso que resulte, a los efectos de que sirva de base para el cálculo de la tabla salarial del año siguiente.

Artículo 12. Las personas trabajadoras afectadas 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.

Artículo 13. 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.

Las personas trabajadoras 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 VII DEVENGOS EXTRASALARIALES

Artículo 14. Las personas trabajadoras 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:

	2024	2025
Media dieta	26 €	27 €
Dieta completa	52 €	54 €

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 será de 0,20 € por cada kilómetro recorrido en el año 2024 y 0,21€ por cada kilómetro recorrido en el año 2025.

Artículo 15. Quebranto de moneda.

Las personas trabajadoras 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 VIII INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 16. 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:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- 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 IX

JORNADA

Artículo 17. La jornada de las personas trabajadoras afectadas 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.

Artículo 18. Descansos durante jornada. Las personas trabajadoras 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 X

VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 19. El periodo de vacaciones anuales, retribuidas y no sustituibles por compensación económica, será de 22 días laborables. 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 11 días laborables consecutivos en los meses de junio, julio o agosto; y el empresario otros 11 días laborables 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.

Artículo 20. Descanso semanal, festivos y licencias.

1) Las personas trabajadoras 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 37 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 respetaran 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) La persona trabajadora, 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 o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- d) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- e) 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 46.1 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.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

- g) 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
- h) 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., las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses. 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.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. 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 aquélla.

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, 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 aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización

y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

7) La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, 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 cuidado del lactante 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) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través

de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

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 las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

9) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 21. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

Se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y demás normas que lo desarrollen o/y complementen.

Artículo 22. El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios oficiales para la obtención de un título académico o profesional.

Artículo 23. 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, las personas trabajadoras afectadas 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 persona trabajadora 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 XI MEJORAS ASISTENCIALES

Artículo 24. Las personas trabajadoras 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.

Artículo 25. 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.

Artículo 26. Las personas trabajadoras, 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 XII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 27. Seguridad y salud laboral.

PRINCIPIOS GENERALES.

La representación legal de las personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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 aquellas personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.

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.

Las personas trabajadoras afectadas o implicadas serán informadas 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.

VIOLENCIA DE GÉNERO.

En materia de violencia de género, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y demás normas que en un futuro la desarrollen y/o complementen.

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 XIII

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 28. En relación a la conciliación de la vida laboral y familiar, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y demás normas que en un futuro la desarrollen o/y la complementen.

CAPÍTULO XIV DERECHOS SINDICALES

Artículo 29. 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 XV COMISIÓN PARITARIA

Artículo 30. 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 - 3.º Izqda. Ávila.
- Unión General de Trabajadores. Isaac Peral, 18. Ávila.
- Comisiones Obreras. Pza. Santa Ana, 6. Ávila.

CAPÍTULO XVI

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 31. El presente Convenio Colectivo ha sido pactado, de un lado, por la representación de la Asociación de Empresarios de Servicios de la Provincia de Ávila y, de otro, por las Centrales Sindicales UGT y CCOO.

Artículo 32. 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.

DISPOSICIÓN 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 2024**

NIVEL PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
I	2.099,00	31.484,94
II	1.921,44	28.821,57
III	1.619,14	24.287,03
IV	1.503,21	22.548,08
V	1.353,06	20.295,87
VI	1.233,21	18.498,08
VII	1.048,32	15.724,80

ANEXO II**Tabla Salarial Vigente Año 2025**

NIVEL PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
I	2.161,97	32.429,49
II	1.979,08	29.686,22
III	1.667,71	25.015,65
IV	1.548,30	23.224,52
V	1.393,65	20.904,74
VI	1.270,20	19.053,02
VII	1.079,77	16.196,55