

8987

RESOLUCIÓN de 3 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo Estatal de Gestorías Administrativas.

Visto el texto del III Convenio Colectivo Estatal de Gestorías Administrativas (Código de Convenio número 9902385), que fue suscrito, con fecha 21 de febrero de 2006, de una parte, por la Asociación Profesional Nacional de Gestores Administrativos, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. (COMFIA-CC.OO.) y la Federación Estatal de Servicios de UGT (FES-UGT), en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de mayo de 2006.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

III CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL DE GESTORÍAS ADMINISTRATIVAS

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo de ámbito estatal para las «Gestorías Administrativas» se otorga por las organizaciones sindicales Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. (COMFIA-CC.OO.) y Federación Estatal de Servicios de la UGT (FES-UGT) y la Asociación Profesional Nacional de Gestores Administrativos.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales en todas las Gestorías Administrativas y sus Organizaciones Colegiales radicadas en el Estado español, y contemplará, asimismo, las peculiaridades de cada zona.

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del estado español para las empresas radicadas en el mismo y todos los trabajadores incluidos en su ámbito funcional y personal.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

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

La duración del presente Convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2008 y entrará en vigor el día siguiente de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo en cuanto a los salarios, cuyas tablas anuales serán obligatorias para cada uno de los ejercicios a que las mismas se contraigan y a lo dispuesto en la disposición adicional segunda. Se establece expresamente que los salarios de 2005 tendrán efectos desde el primero de enero de dicho año y se ratifica la tabla salarial del año 2004, a que se refiere la Resolución de 19 de abril de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la tabla salarial para el año 2004.

Cualquiera de las partes firmantes de este Convenio podrá denunciarlo con tres meses de antelación a su terminación, mediante correo certificado dirigido a la otra parte. Denunciado el Convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos de lo previsto en los artículos 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.

En el supuesto de que no se produjera ninguna denuncia, quedará prorrogado automáticamente por años naturales. En este caso, se incrementarían todos los conceptos retributivos regulados en este convenio y lo dispuesto en la disposición adicional segunda, en el porcentaje de inflación prevista por el Gobierno para el año prorrogado y se revisaría al final del año con carácter retroactivo desde el primero de enero por la diferencia, si el porcentaje de IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) resultara superior al inicialmente previsto. A tal fin se reunirá la Comisión Paritaria prevista en el artículo 40 en la forma y plazos previstos en el artículo 41.

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

Los salarios establecidos en el presente Convenio tienen el carácter de mínimos. Se respetarán y mantendrán las condiciones más beneficiosas que por todos los conceptos y, en cómputo anual, excedan de lo pactado en este Convenio.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

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

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

Artículo 6. *Concurrencia de convenios.*

Los firmantes expresamente convienen que (de conformidad con el párrafo 2 de los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores) es su voluntad no ser afectados por lo dispuesto en actuales o futuros convenios de ámbito distinto en ninguna materia. A tal fin declaran que si a pesar de lo convenido anteriormente existiera o pudiera existir concurrencia entre el presente Convenio estatal y cualquier otro de ámbito distinto, como regla general las materias contenidas en el presente Convenio tienen el carácter de norma mínima de derecho necesario, salvo en aquellas normas en las que exista remisión a otros ámbitos de negociación, y en cuyos supuestos habrá que estar al carácter, contenidos y alcance con que esté contemplada su remisión.

En las materias en que así se establezca de forma expresa, el presente Convenio, y en atención a su singular naturaleza, tendrá el carácter de norma exclusiva y excluyente.

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

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

Artículo 7. *Globalidad.*

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

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

CAPÍTULO II

Organización de trabajo y movilidad funcional

Artículo 8. *Principios de organización del trabajo.*

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

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

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

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

Artículo 9. *Movilidad funcional.*

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

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

Dentro del grupo profesional, el grado de requerimientos o de desempeños de las funciones realizadas en cada momento por el trabajador determinará la categoría que le sea de aplicación.

La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional no supondrá reducción de la categoría de procedencia.

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

Cuando la empresa estime necesario que el trabajador realice trabajos correspondientes a una categoría superior, éste percibirá, durante el tiempo en que preste los mismos, el salario correspondiente a dicha categoría.

Los trabajadores que realicen funciones de una categoría superior durante un periodo superior a seis meses al menos en el periodo de un año, o durante ocho meses al menos, en un periodo de dos años, tendrán derecho al ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas.

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

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

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

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 10. *Clasificación Profesional. Criterios Generales.*

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

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

Artículo 11. *Grupos Profesionales.*

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

Grupo I: Personal Titulado.

Grupo II: Administración.

Grupo III: Servicios.

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

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

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

a) Autonomía: Valora el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones o tareas que se desarrollan.

b) Iniciativa: Valora el nivel de sujeción del puesto de trabajo a directrices y normas para la ejecución de la función que se desarrolle.

c) Responsabilidad: Valora el grado de influencia sobre los resultados de la función desarrollada.

d) Conocimiento: Valora la formación básica necesaria para poder desarrollar correctamente la función encomendada.

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

Artículo 12. *Características de los grupos profesionales.*

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

Grupo I. Personal Titulado.

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

Grupo II. Administración.

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

Podrá encargársele la dirección de un área o sección del despacho.

Oficial de primera: Es el empleado que actuando a las órdenes del profesional titular del despacho o de un jefe, si lo hubiere, con conocimientos teóricos y/o prácticos necesarios, realiza con la máxima corrección, trabajos que requieren iniciativa y responsabilidad, dentro de las materias propias del trámite de gestión, las cuales serán llevadas a efecto, tanto en el despacho del que depende como en centros públicos o privados en consonancia con su categoría.

Oficial de segunda: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado en todo caso al profesional titular del despacho o a un jefe u oficial de primera, si lo hubiere, realiza trámites y trabajos de orden administrativo, que requieren conocimientos secundarios de la técnica administrativa, desarrollando tareas de gestión antes las Administraciones Públicas, que requieran fundamentalmente conocimientos prácticos. A título enunciativo y no limitativo, confeccionará liquidaciones, cálculos, organización de activos y ficheros, clasificación y despacho de correspondencia ordinaria, o instancias y escritos.

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

Auxiliar de Primer Año: Es el empleado o empleada que realiza tareas administrativas e instrumentales básicas, y/o de apoyo en el Grupo Profesional de Administración y de introducción a las actividades propias de la empresa. Asimismo, cuantas actividades auxiliares de iniciación contribuyan a la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un trabajo más cualificado. Permanecerá en esta categoría un máximo de doce meses desde su contratación, incorporándose con posterioridad a la categoría de Auxiliar de Segundo año.

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

necerá en esta categoría un máximo de doce meses desde su contratación o desde su promoción desde Auxiliar de primer año, incorporándose con posterioridad a la categoría de Auxiliar Administrativo.

Grupo III. Servicios.

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

Personal de limpieza: Son los trabajadores que se ocupan de la limpieza en los locales de la empresa.

CAPÍTULO IV

Formación Profesional

Artículo 13. *Principios generales.*

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

Artículo 14. *Objetivos.*

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- A) La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- B) La especialización dentro del propio trabajo.
- C) La reconversión profesional.
- D) La ampliación de los conocimientos de los trabajadores aplicables a las actividades del sector.

Información.—Las empresas informarán con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo, que, en ningún caso, tendrán carácter vinculante.

Artículo 15. *Comisión sectorial de Formación.*

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

Esta Comisión tendrá las siguientes competencias:

1. Velar por el cumplimiento de los III Acuerdos Nacionales de Formación Continua (bipartito y tripartito) y cualquier otro que los sustituya, en el ámbito del presente Convenio Colectivo.
2. Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación correspondientes a este ámbito, prioridades de las iniciativas de formación que cabe desempeñar en el sector, orientación respecto de los colectivos de trabajadores destinatarios de las acciones formativas, criterios que faciliten la vinculación de la formación continua sectorial con el sistema de clasificación profesional.
3. Proponer la realización de estudios para la detección de las necesidades formativas.
4. Promover la formación continuada entre las empresas y trabajadores.
5. Favorecer el acceso a la formación de los trabajadores menos cualificados.
6. Realizar el seguimiento y evaluación de la formación continuada impartida en su ámbito.

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continuada elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

CAPÍTULO V

Contratación

Artículo 16. *Contratación indefinida.*

Para dar cumplimiento al compromiso de las empresas de promover la estabilidad en el empleo de los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio, la modalidad de contratación habitual en el sector para cubrir las necesidades estructurales de plantilla en cada una de las

empresas será el contrato indefinido, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

Artículo 17. *Contratos de formación.*

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

El contrato de formación se regirá por lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación, con las siguientes especificaciones:

1. El contrato de trabajo para la formación podrá celebrarse con trabajadores de una edad inferior a veintidós años.
2. La duración del contrato podrá ser de seis meses hasta dos años.
3. El periodo de prueba será de un mes.
4. La retribución del personal contratado en formación no será en ningún caso inferior al 80 por 100 durante el primer año y al 90 por 100 durante el segundo año, del salario fijado en este Convenio para el auxiliar administrativo. Esta retribución corresponde a una jornada efectiva de trabajo del 85 por 100, dedicando el restante 15 por 100 a formación teórica, de acuerdo con el artículo 11.2.e) del ET.

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

Artículo 18. *Contratos de duración determinada.*

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

Las actividades por las que se pueden realizar contratos eventuales por circunstancias de la producción o acumulación de tareas son: aquellas que vienen motivadas por el incremento de la actividad normal de la empresa en más de un 20 por 100 en comparación con la actividad media mensual. El número total de contratos de duración determinada no puede superar el 10 por 100 del total de la plantilla de la empresa o de un contrato cuando la empresa tenga menos de diez trabajadores.

Extinguido el contrato por expiración del tiempo convenido, siempre y cuando la duración total de éste haya sido igual o superior a seis meses, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a la parte proporcional de doce días por año trabajado.

Artículo 19. *Preaviso de cese.*

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

- Grupo I: Dos meses.
- Grupo II: Un mes.
- Grupo III: Quince días.

Artículo 20. *Período de prueba.*

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

- Grupo I: Seis meses.
- Grupo II: Dos meses.
- Grupo III: Quince días.

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

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

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 21. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo efectivo anual será de 1.808 horas en 2006; 1.800, horas en 2007, y 1.790 horas, en 2008.

Con carácter general, la jornada semanal tendrá un descanso ininterrumpido de cuarenta y ocho horas consecutivas, que se recomienda que

se corresponda con el sábado y el domingo. En todo caso, se respetará la distribución de la jornada que establezca cada empresa, que obligatoriamente deberá considerar como descanso la tarde del sábado y el domingo.

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

Desde el año 2008 inclusive, la reducción de diez horas prevista en este Convenio se llevará a cabo mediante la reducción de jornada que tendrá lugar preferentemente mediante el establecimiento de horarios especiales en la semana de fiestas locales donde radique cada centro de trabajo.

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

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

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

Artículo 22. *Vacaciones.*

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

El periodo de disfrute será preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre y serán fijadas de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

El disfrute de las vacaciones podrá ser fraccionado en dos periodos.

Los trabajadores tienen derecho a conocer las fechas en que les correspondan sus vacaciones con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 24. *Tablas salariales.*

Los salarios pactados en el presente Convenio para los años 2004, 2005, 2006 y 2007, en cómputo anual, y a distribuir en 14 pagas mensuales y agrupados por niveles de las distintas categorías profesionales son los que se recogen en el anexo de este Convenio.

El incremento salarial para el año 2008 será del IPC real más el 0,2 por 100. A cuenta de dicha subida se abonará a los trabajadores desde el primero de enero, el 2,5 por 100. Esta subida a cuenta se regularizará para todo el año según los parámetros indicados; es decir, IPC real más 0,2 por 100, en la forma y plazos previstos en los artículos 3, 40 y 41 de este Convenio.

Artículo 25. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

Los trabajadores que hubieren ingresado en la empresa o cesado en la misma en el transcurso del año, percibirán de estas pagas, la parte proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 26. *Gastos de locomoción y dietas.*

A partir del día 1 de enero de 2006, los trabajadores que se desplacen de la localidad donde se encuentre el centro de trabajo tendrán derecho a percibir:

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

Cuando el trabajador utilice para tales desplazamientos su vehículo propio, siempre que haya sido previamente autorizado por la empresa para ello, percibirá una indemnización de 0,19 euros por kilómetro realizado.

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

CAPÍTULO VIII

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 27. *Estudios.*

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

Artículo 28. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores, previo aviso y con justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

g) Un día, por traslado de domicilio habitual.

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

i) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes.

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

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

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

A partir del año 2007, todos los trabajadores disfrutarán de otro día adicional de permiso retribuido que preferentemente será el 24 o el 31 de diciembre. La fecha de su disfrute será fijada por la empresa para cada trabajador, pudiendo dividir la plantilla en dos o más a los efectos de no cerrar la empresa.

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

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En el supuesto de adopción internacional el derecho nace en el momento de la notificación de la embajada. La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia el inicio de la misma dará fin al que en su caso de viniera disfrutando.

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

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

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

También tendrán derecho a un período de excedencia que no podrá ser superior a un año los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen ninguna actividad retribuida. Cuando un nuevo familiar causante de derecho a un nuevo período de excedencia el inicio de la misma pondrá fin al que se venga disfrutando.

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

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

Artículo 30. *Pausas y reducciones de jornada.*

Para la lactancia de un hijo menor de nueve meses las trabajadoras tienen derecho a una pausa o reducción de jornada de una hora de duración, durante la cual podrán ausentarse del lugar del centro de trabajo, que pueden dividir en dos fracciones, y podrá ser concedido indistintamente al padre o la madre en el caso que ambos sean trabajadores de la misma empresa.

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

El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de seis años, o un discapacitado físico, psíquico, o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada laboral de hasta un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la correspondiente disminución proporcional de sus retribuciones. Sólo uno de los cónyuges o de los miembros de la unión estable de pareja se puede acoger a este derecho si ambos trabajan en la misma empresa.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por tener a su cuidado

un menor o un familiar de los previstos en este artículo corresponden al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 31. *Permisos no retribuidos.*

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

Artículo 32. *Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años.*

Los trabajadores que lo deseen podrán negociar con sus empresas la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años, ateniéndose a la legislación vigente.

A estos efectos, simultáneamente se procederá por parte de la empresa a la contratación de trabajadores jóvenes o perceptores de la prestación de desempleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas, con un contrato que será de idéntica naturaleza al que se extingue por jubilación del trabajador en cuanto a su duración, pero no en lo que se refiere a la categoría profesional que ostentase el jubilado, que podrá ser distinta en todo momento.

CAPÍTULO IX

Régimen asistencial

Artículo 33. *Indemnización extraordinaria por muerte y gran invalidez.*

Las empresas contratarán un seguro, a favor del trabajador, de doce mil quinientos euros (12.500,00 euros) por muerte o invalidez en cualquiera de sus grados, siempre que éstas se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional. En el supuesto de muerte, la indemnización se abonará a la viuda/o o beneficiarios del trabajador, según la legislación vigente.

Artículo 34. *Incapacidad Temporal.*

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

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

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

Desde el primer día al tercero, ambos inclusive, hasta el 60 por 100 de su retribución.

Desde el cuarto día al vigésimo, ambos inclusive, hasta el 75 por 100 de su retribución.

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

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

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario.-Faltas y sanciones

Artículo 35. *Faltas.*

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

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

Serán faltas leves:

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

Se calificarán de faltas graves las siguientes:

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

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

Artículo 36. Sanciones.

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

Por falta leve:

Amonestación por escrito
Suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Por falta muy grave:

A elección de la empresa:
Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días
Despido.

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

Artículo 37. Procedimiento.

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

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

de miembro del Comité de Empresa, delegado de personal o delegado sindical.

2. La Dirección de la empresa comunicará a los representantes legales de los trabajadores, las sanciones por faltas graves o muy graves que se impongan a los trabajadores que ostenten el cargo de miembro del comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical, haciéndoles saber el derecho que les asiste tanto al interesado como al órgano de representación de los trabajadores a ser oídos. Asimismo deberán serle comunicados a la representación legal de los trabajadores, aquellos ex-pedientes disciplinarios cuya propuesta de resolución sea el despido.

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

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

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

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

Cancelación:

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

Artículo 38. Prescripción.

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

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

CAPÍTULO XI

Disposiciones varias

Artículo 39. Cláusula de inaplicación (descuelgue).

El incremento salarial establecido en el Convenio Colectivo para los trabajadores de cada categoría no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acreditan pérdidas o disminución persistente de ingresos en los últimos dos años.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación legal de los trabajadores y simultáneamente a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo. La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos:

Aportarán Memoria explicativa de las causas económicas, tecnológicas o productivas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica, y financiera de la empresa a través de la documentación legal pertinente. Asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa.

A partir de este momento, se iniciará un periodo de treinta días, máximo de consulta y negociación en el seno de la Comisión Paritaria entre ambas representaciones, las decisiones serán por unanimidad.

CAPÍTULO XII

Comisión Paritaria

Artículo 40. Comisión Paritaria.

1. Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano para la interpretación y la vigencia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.

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

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

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

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

6. La Comisión Paritaria elaborará, en la primera sesión, el reglamento de funcionamiento de esta Comisión.

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

Artículo 41. *Funciones de la Comisión Paritaria.*

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

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

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

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

5. Las revisiones salariales previstas en el artículo 3, en el 24 y en la disposición adicional segunda del presente Convenio, que se acordarán dentro del mes de enero de cada año por la propia Comisión, pudiendo asistir los suplentes a las reuniones correspondientes.

CAPÍTULO XIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 42. *Salud laboral.*

La empresa y los trabajadores afectados por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial, las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 43. *Comisión Sectorial de Seguridad y Salud.*

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

La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno.

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

CAPÍTULO XIV

Derechos sindicales

Artículo 44. *Acumulación de créditos horarios.*

Los créditos horarios que ostentan los delegados de personal y miembros de los comités de empresa podrán ser acumulados en uno o varios miembros de la representación unitaria de los trabajadores que sean de la misma sección sindical, hasta un máximo de ochenta horas mensuales.

Si un delegado de personal o miembro del Comité de Empresa, es, al mismo tiempo, delegado sindical podrá acumular las horas sindicales que le corresponderían por dada uno de los mencionados cargos.

Los representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora de este convenio o en cualquiera de las comisiones sectoriales creadas por él, tendrán derecho a los permisos retribuidos que sean necesari-

os para asistencia a las reuniones de las mismas y las horas utilizadas no computarán dentro del crédito de horas sindicales en la empresa.

Artículo 45. *Uso sindical del correo electrónico.*

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

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

En las empresas que tengan en la misma provincia dos o más centros de trabajo que en su conjunto sumen más de diez y menos de cincuenta trabajadores se podrán elegir delegados de personal provinciales en la cuantía siguiente: Hasta treinta trabajadores, uno; de 31 a 49, tres.

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

Disposición adicional primera. *Igualdad de condiciones.*

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

Este compromiso conlleva, igualmente, el de remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Asimismo, las partes firmantes del presente Convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose, las entidades, a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

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

Aquellos trabajadores que, como consecuencia del anterior Convenio Colectivo de Gestorías Administrativas, vinieran percibiendo el complemento denominado «antigüedad consolidada» y/o el «complemento por desaparición de categoría» lo mantendrán, si bien las cantidades de dichos complementos se verán incrementadas anualmente en el porcentaje de inflación prevista por el Gobierno para el año a que se contraiga y se revisará al final del año con carácter retroactivo desde el primero de enero por la diferencia, si el porcentaje de IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) resultara superior al previsto y aplicado. A tal fin se reunirá la Comisión Paritaria prevista en el artículo 40 en la forma y plazos previstos en el artículo 41.

Estos complementos no serán compensables ni absorbibles.

Disposición adicional tercera. *Parejas de hecho.*

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellas, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

Disposición adicional cuarta. *Principio de conservación de lo pactado.*

La nulidad de alguna de las cláusulas declarada por la autoridad o jurisdicción laboral no afectará al resto del contenido del convenio colectivo, comprometiéndose las partes a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia, y aquellas otras que se

vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas cláusulas no supone la nulidad de todo el convenio incorporándose al convenio el acuerdo que se obtuviera.

Disposición adicional quinta. *Adhesión al ASEC-III.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo, al III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) y cualquier otro que lo sustituya.

Aquellos conflictos colectivos que tengan ámbito exclusivo de Comunidad Autónoma, serán sometidos a las instrucciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

Disposición adicional sexta. *Género neutro.*

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

Disposición transitoria primera.

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

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

Disposición transitoria segunda.

Los trabajadores que en el anterior Convenio, y hasta la entrada en vigor de este, tuvieran la categoría de Aspirantes, pasarán a tener la categoría de Auxiliar de primer año si se encontraran dentro de los primeros doce meses de contratación y hasta el cumplimiento de los mismos, a partir del cual pasarán a tener la categoría de Auxiliar de segundo año. Igualmente pasarán a tener la categoría de Auxiliar de segundo año aquellos trabajadores que se encuentren en su segundo año de contratación en la empresa como aspirantes.

Disposición final primera.

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

Disposición final segunda.

Habida cuenta de la retroactividad de los efectos económicos del presente Convenio, las diferencias que, en su caso, deban abonarse a los trabajadores deberán ser hechas efectivas a los mismos como máximo el 30 de abril de 2006.

ANEXO

Tablas salariales

Tabla salarial para el año 2004

Categorías	Salario mensual	Salario anual (14 pagas)
Tit. Grado Superior	1.144,52	16.023,28
Tit. Grado Medio	1.087,40	15.223,60
Jefe	915,12	12.811,68
Oficial de Primera	828,58	11.600,12
Oficial de Segunda	757,62	10.606,68
Auxiliar Admvo.	658,81	9.223,34
Aspirante	526,10	7.365,40
Ordenanza	643,60	9.010,40
Personal limpieza	557,80	7.809,20
Contratos formativos	486,95	6.817,44

Tablas salariales de 2005/2006/2007

Salario anual en 14 pagas

	2005 Anual - Euros	2006 Anual - Euros	2007 Anual - Euros
GRUPO I			
Titulado Superior	16.500	17.000	17.500
Titulado Medio	15.700	16.200	16.500
GRUPO II			
Coordinador/Jefe Admtvo.	13.324	13.857	14.411
Oficial 1. ^a	12.157	12.740	13.352
Oficial 2. ^a	11.109	11.642	12.201
Auxiliar Administrativo	9.702	10.207	10.738
Auxiliar Administrativo 1. ^{er} año	7.762	8.166	8.590
Auxiliar Administrativo 2. ^o año	8.732	9.186	9.664
GRUPO III			
Ordenanza	9.461	9.839	10.184
Personal limpieza	9.461	9.839	10.184
Contrato formación:			
1. ^{er} año	7.762	8.166	8.590
2. ^o año	8.732	9.186	9.664

A los efectos de lo previsto en la disposición adicional segunda, se hace constar que el incremento del IPC para el año 2004 es del 3,2 por 100, para el 2005 del 3,7 por 100, ambos con carácter firme, y que el inicialmente previsto para 2006 es del 2 por 100.

8988

RESOLUCIÓN de 3 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del V Convenio Colectivo de La Vanguardia Ediciones, S.L.

Visto el texto del V Convenio Colectivo de «La Vanguardia Ediciones, S.L.» (Código de Convenio n.º 9013522) que fue suscrito con fecha 7 de febrero de 2006 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 3 de mayo de 2006.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

V CONVENIO COLECTIVO LA VANGUARDIA EDICIONES S.L.
LA VANGUARDIA 2005-2006

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes contratantes.*

El presente Convenio se concierta entre «La Vanguardia Ediciones, S. L.»(sociedad unipersonal) y su personal, mediante sus respectivas representaciones, Económica y Social.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

De acuerdo con lo establecido en el punto 1 del art. 83 del Real Decreto 1/1995 del Estatuto de los Trabajadores, su ámbito es el de Empresa y afecta a todos los centros de trabajo de «La Vanguardia Ediciones, S. L.».