

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

24390 *Resolución de 17 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.*

Visto el texto del Convenio colectivo del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (código de convenio n.º 90100762012012), que fue suscrito con fecha 4 de septiembre de 2023, de una parte, por las personas designadas por dicha Comisión Ejecutiva, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 17 de noviembre de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio será de aplicación al personal con relación laboral al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, con C.I.F.: G28496131 cuyos centros de trabajo se ubican en Madrid y Albacete.

No será de aplicación, por tanto, en las organizaciones confederadas, ni en las Fundaciones o empresas vinculadas con personalidad jurídica distinta de ésta, quedando también excluido de su aplicación el personal sindicalista.

Artículo 2. Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOE y terminará su vigencia el 31 de diciembre de 2025. No obstante, lo anterior, surtirá efecto desde el día 1 de enero de 2022 salvo para aquellas materias en que explícitamente se indique fecha distinta.

Artículo 3. Prórroga, denuncia y revisión.

El presente convenio se entenderá prorrogado por periodos anuales si ninguna de las partes firmantes ha procedido a su denuncia a la finalización del periodo de vigencia establecido en el artículo anterior. Dicha denuncia deberá hacerse por escrito con acuse de recibo fehaciente y notificándose a la otra parte como mínimo dos meses antes de la finalización del mismo.

En el supuesto de denuncia por cualquiera de las partes el convenio quedará prorrogado hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 4. Normativa aplicable y supletoria.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de derecho laboral.

CAPÍTULO II

Retribuciones

Artículo 5. Criterios para la determinación de las retribuciones económicas y cláusula de revisión.

En el año 2022 se tendrá un incremento salarial del 3,5 %.
Aplicación en materia salarial del V AENC.

En el año 2023 se tendrá un incremento salarial del 4 %.
En el año 2024 se tendrá un incremento salarial del 3 %.
En el año 2025 se tendrá un incremento salarial del 3 %.

Con la cláusula de revisión de posible 1% si el IPC es superior, tal y como se recoge en el V Acuerdo AENC.

En los sucesivos años de vigencia se iniciará, en el mes de enero, las negociaciones de las retribuciones económicas. Se garantizará la inclusión de una cláusula de revisión salarial pactada, referenciada al IPC.

Se adjuntan tablas salariales como Anexo I.

Artículo 6. Pagas extraordinarias.

1. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir tres pagas extraordinarias al año.

La paga extraordinaria de junio se abonará en la segunda quincena del mes y la paga extraordinaria de diciembre se abonará en la primera quincena del mes.

2. La tercera paga extraordinaria se abonará en el mes de marzo de cada año, por un importe equivalente al 1% del salario base, más antigüedad y, en su caso, el complemento «*ad personam*».

3. El periodo de devengo de esta paga extraordinaria es el correspondiente a los doce meses inmediatamente anteriores a marzo.

Artículo 7. *Antigüedad.*

1. Las trabajadoras y trabajadores asalariados al servicio de la CEC de CCOO incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento personal de antigüedad un trienio por cada tres años de servicios, con un límite máximo de cinco trienios.

2. La cuantía de este complemento de antigüedad es la que se fije en concepto de trienio a la firma del presente convenio colectivo.

3. Se abonará en las doce mensualidades y en las pagas extraordinarias de junio y de diciembre.

4. Este complemento no será compensable ni absorbible.

5. El cómputo del complemento de antigüedad se inicia en el momento de la contratación, devengándose cada trienio en el mes en que se cumpla.

Artículo 8. *Abono transporte.*

1. A partir del 1 de enero de 2024, con el fin de contribuir a una movilidad sostenible, como parte relevante de la responsabilidad social corporativa de la organización, la CEC se compromete al pago del Abono Transporte a aquellos trabajadores y trabajadoras según las zonas tarifarias establecidas en la Comunidad de Madrid, de acuerdo a su domicilio de residencia y al abono mensual (bonobús 30 días) del personal residente en Albacete.

El fin es incentivar el uso del transporte público colectivo, intentar disuadir del uso del vehículo a motor individual y que, entre la plantilla, así como entre la dirección, exista el compromiso por el uso de medios de desplazamiento sostenibles y menos contaminantes.

2. Quedan excluidas de lo establecido en el punto 1 aquellas personas que hagan uso del aparcamiento gratuito de los centros de trabajo de la Confederación.

Se realizará un protocolo para el desarrollo del presente artículo.

Artículo 9. *Complemento funcional de puesto de trabajo y complemento de mejora voluntaria.*

1. La percepción del complemento funcional de puesto de trabajo depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que no tendrá carácter consolidable.

2. La cuantía de dicho complemento no podrá superar el 10% de la retribución correspondiente al nivel I.

3. Dicho complemento sólo será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras de retribución salarial correspondiente al nivel I de la tabla recogida en el anexo I del presente convenio.

4. Los complementos de mejora voluntaria y los complementos funcionales de puestos de trabajo tienen carácter de «a extinguir» y no se les aplicará incremento alguno.

CAPÍTULO III

Jornada, horario, calendario

Artículo 10. *Jornada.*

1. La jornada será de 1.596,2 horas anuales, distribuidas en jornadas de 36,5 horas semanales.

2. Durante los días comprendidos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre ambos inclusive, la jornada será de 32,5 horas semanales. La distribución diaria de la misma será la indicada en el artículo 13 del presente convenio colectivo.

De esta jornada anual se descontarán, las licencias y permisos retribuidos, días personales y días de compensación a los que cada empleado o empleada tenga derecho, contemplados en los artículos 15,17 y 18 del convenio, así como los días adicionales de vacaciones del artículo 11, apartados 2 y 5.

3. Los servicios de mantenimiento, la Unidad de Atención Telefónica, (UAT), así como la recepción de la Escuela Sindical y Secretaría General tendrán jornada y horarios específicos, según figuran en el artículo 12 del presente convenio.

4. Los trabajadores y trabajadoras con alguna discapacidad podrán realizar una jornada de trabajo inferior a la que se establece en el presente convenio a petición propia. Su duración se adecuará a sus condiciones físicas, psíquicas o sensoriales, y la remuneración será proporcional al tiempo de prestación de sus servicios.

5. 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 o adaptación de jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

6. Para aquellas personas que disfruten del derecho a la reducción de jornada, esta se calculará teniendo en cuenta el cómputo de la jornada anual.

No obstante, lo anterior, la dirección se compromete a estudiar aquellos casos que, excepcionalmente, pudieran requerir otro tratamiento.

Artículo 11. Vacaciones.

1. Los trabajadores y trabajadoras de la CEC dispondrán de unas vacaciones retribuidas de 23 días laborables, excluidos sábados, domingos y festivos, que se podrán disfrutar de una sola vez o en un máximo de tres bloques. Uno de estos bloques habrá, necesariamente, de disfrutarse entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Cuando el número de personas que quieran disfrutar vacaciones en las mismas fechas impida el desarrollo de los servicios confederales, será la CEC quien las distribuya.

2. Aquellos trabajadores y trabajadoras que disfruten al menos un bloque de vacaciones de 15 días laborables continuados en el periodo correspondiente a la jornada de 32,5 horas semanales tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales de vacaciones que podrán añadirse tanto al citado bloque de quince días, como a cualquiera de los bloques restantes.

Cuando el total de las vacaciones y los días adicionales previstos en el párrafo anterior, se disfruten, de manera continuada, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre se tendrá derecho a un día adicional más que se disfrutará conjuntamente en un solo bloque con la totalidad de las vacaciones devengadas.

3. Las vacaciones y días adicionales deberán disfrutarse en el año correspondiente. Se entenderá prolongado el año hasta el 15 de enero del siguiente.

4. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, preferiblemente de forma inmediata al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que

corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

5. Los trabajadores y las trabajadoras de la Escuela Sindical Muñiz Zapico, en el caso de que se cierre la Escuela durante el mes de agosto y por tanto ser este el periodo obligatorio de vacaciones para el personal, se les concedería un día adicional retribuido de libre disposición que pueden disfrutar en otro momento.

Artículo 12. *Horarios especiales.*

Como se indica en el artículo 10 del presente convenio, los servicios de la UAT, mantenimiento, Escuela Sindical Muñiz Zapico y Secretaría General tendrán, dentro de la jornada establecida, horarios especiales, tendentes a asegurar la mejor realización de las actividades propias de la CEC.

1. Horario de la unidad de atención telefónica (UAT).

El horario del personal de la UAT es el siguiente: de 13:00 a 21:00 horas de lunes a jueves, ambos inclusive y de 13:00 a 20:00 horas los viernes.

Durante los días comprendidos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, el horario será de lunes a jueves de 13:00 a 20:30 h. y el viernes de 13:00 a 18:00 h.

La pausa de comida tendrá una duración de 30 minutos.

2. Horario de mantenimiento.

El horario del personal de mantenimiento será de lunes a jueves, de 7:30 a 15:00. Los viernes de 8:00 a 14:30 horas.

Durante los días comprendidos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, el horario será de lunes a jueves entre las 8 y las 15 h. y el viernes de 8:30 a 13:00 h.

3. Horario de la Secretaría General.

Horario adaptado a las necesidades de la Secretaría General, cumpliendo con la jornada laboral semanal establecida en el Convenio Colectivo.

4. Horario Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico.

El horario para el personal de recepción de la Escuela Sindical será el siguiente:

Turno de mañana: de lunes a jueves de 7:30 a 15:00 horas. Los viernes de 8:00 a 14:30 horas.

Turno de tarde: de lunes a jueves de 15:00 a 22:30 horas. Los viernes de 14:30 a 21:00 horas.

Turno de noche: de lunes a miércoles de 22:30 a 7:30 horas. Los jueves de 22:30 a 8:00 horas.

Entre el 1.º de junio y el 30 de septiembre el horario de trabajo será el siguiente:

Turno de mañana: de lunes a jueves de 7:30 a 15:00 horas. Los viernes de 7.30 a 13:30 horas.

Turno de tarde: de lunes a jueves de 15:00 a 22:30 horas. Los viernes de 13:30 a 19.30

Turno de noche: de lunes a miércoles de 22:30 a 7:30 horas. Los jueves de 22:30 a 7.30 horas.

5. Servicios extraordinarios en la Escuela Sindical.

Dada la actividad desarrollada en la Escuela Juan Muñiz Zapico en algunas ocasiones es necesario cubrir los servicios en fin de semana. Estas horas son horas extraordinarias y tendrán el carácter de voluntarias. Serán retribuidas y compensadas con tiempo libre, tal y como queda regulado en el punto siguiente.

6. Condiciones de la Escuela Sindical.

6.1 La Dirección estará obligada a informar a las trabajadoras y los trabajadores con al menos 8 días de antelación de los sábados, domingos y festivos que haya actividad en la Escuela. En situaciones de fuerza mayor este plazo podrá reducirse.

6.2 Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a los días/horas de descanso compensatorio equivalentes a los que hayan trabajado fuera del horario establecido como jornada normal. Los días/horas compensatorios se deberán disfrutar en el año en que se haya producido el derecho o en todo caso en el primer semestre del año siguiente.

Cuando un trabajador o trabajadora de manera voluntaria realice trabajo en fin de semana será compensado por el trabajo realizado de la siguiente forma:

- Se le retribuirá por importe de 80 euros cuando trabaje en sábado, domingo o festivo, con independencia de la duración de la jornada.
- Tendrá derecho a un día de descanso por cada día de trabajo efectuado en sábado, domingo o festivo con independencia de la duración de la jornada.
- Cuando estas horas se desarrollen en horario nocturno, se abonará el plus de nocturnidad (4,82 /hora) en fines de semana a todos los trabajadores y trabajadoras que lo realicen.

El disfrute de los días/horas compensatorias se atenderá a las siguientes normas:

- El 75% se concentrará principalmente en Navidades, Semana Santa y puentes, y periodo vacacional de verano, y ocasionalmente en aquellos días de baja actividad que no exijan mantener al completo el personal de la Escuela.
- El 25% estará a libre disposición de las personas afectadas.

6.3 En todos estos servicios la dirección planificará las vacaciones de todo el personal adscrito a los mismos para garantizar la debida cobertura de aquellos.

6.4 Estos horarios podrán ser objeto de modificación cuando haya razones suficientes que lo aconsejen y de común acuerdo con la RLT.

Artículo 13. Organización del tiempo de trabajo.

1. Criterios generales.

El seguimiento y control del horario de trabajo será individualizado.

La jornada será la indicada en los artículos 10 y 12 del presente Convenio Colectivo.

El cómputo de la jornada será anual y su distribución será semanal, conforme al horario indicado en los mismos artículos.

Se establece una flexibilidad general de una hora y cuarenta y cinco minutos a la entrada y dos horas al final de la jornada, permitiéndose la acumulación de tiempo efectivo de trabajo dentro de los márgenes de flexibilidad establecidos, siempre que en cómputo semanal no exceda de 36,5 horas y se garantice el apoyo global e indiferenciado del personal al conjunto de la CEC.

El párrafo anterior no será de aplicación para el personal con horarios especiales.

Se podrá acumular tiempo de trabajo en los márgenes de flexibilidad establecidos y disponer de una tarde a la semana. El periodo de disfrute de la misma se podrá iniciar entre las 14:00 y las 16:00 horas.

Se avisará preferentemente con al menos 48 horas de antelación si se va a tomar la tarde libre por convenio, y ésta se autorizará siempre que esté garantizada la actividad sindical programada. Se considerará aprobada la no denegada en plazo (silencio positivo).

2. Cumplimiento de la jornada.

La jornada ordinaria de trabajo a realizar será de 36,5 horas en cómputo semanal y se desarrollará con arreglo al siguiente régimen de horario flexible:

De lunes a jueves:

Horario de obligado cumplimiento: entre las 10:00 y las 14:00 horas y entre las 16:00 y las 17:00 horas.

Horario flexible: entre las 08:15 y las 10:00 horas y entre las 17:00 y las 19:00 horas.

Los viernes, el horario de obligado cumplimiento será de 09:30 a 14:00 horas.

Horario flexible: entre las 08:45 horas y las 09:30 horas y entre las 14:00 las 14:30 horas.

Entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, la jornada será, según lo indicado en el artículo 10 del presente convenio, de 32,5 horas semanales, con una duración de seis horas y treinta minutos diarios, de lunes a viernes. La hora de entrada será entre las 08:30 y las 08:45 horas, y la de salida entre las 15:00 y las 15:15 horas.

La duración de la jornada prevista en este artículo durante el periodo mencionado es posible dadas las características del servicio y la organización del trabajo en el ámbito afectado, es decir, personal dependiente de la CEC. Dicha jornada no es de aplicación al personal sujeto a jornadas especiales.

El margen de tolerancia en la entrada de los colectivos con horario especial (07:00 y 08:00 horas de la mañana) será de 10 minutos, siempre y cuando sea excepcional y no reiterado.

Este margen, con el mismo carácter, será de 5 minutos para el resto de las entradas.

Se considera como tiempo efectivo de trabajo, a efectos de los cálculos, desde las 08:15 horas hasta las 19:00 horas de lunes a jueves y los viernes de 08:45 horas a 14:30 horas.

La flexibilidad respetará el horario de presencia obligada de 10:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 17:00 horas –de lunes a jueves- y de 09:30 a 14:00 horas los viernes, salvo en el caso de disfrute de la tarde libre, en el que únicamente será presencia obligada el periodo comprendido entre las 10:00 y las 14:00 horas.

La flexibilidad también será aplicable para las personas que tengan aprobada la reducción de jornada.

Fuera de estos tiempos establecidos, el horario de permanencia no será computado a efectos de jornada o recuperación, salvo que se haya realizado por necesidades del servicio. Situación esta última que tendrá que ser justificada y motivada expresamente por las y los responsables y entrará en el ámbito de aplicación de las compensaciones previstas en el presente convenio.

La dirección podrá, de acuerdo con la RLT, llevar a cabo la reordenación necesaria en cuanto al horario flexible para poder garantizar el apoyo global e indiferenciado al conjunto de la comisión ejecutiva.

El límite es el cómputo semanal de las 36,5 horas en el resto del año y las 32,5 horas en la jornada de verano.

Por tanto, las adaptaciones del horario dentro de lo establecido en el Convenio Colectivo deben hacerse de forma organizada y una vez consultado con la RLT

Las Secretarías, Departamentos y los ámbitos sindicales de la CEC que necesiten fijar un horario de salida a partir del fijado en el convenio colectivo como de obligado cumplimiento –es decir a partir de las 17:00 horas– harán la propuesta correspondiente al efecto en función de las actividades sindicales y el plan de trabajo previsto, a ser posible con una semana de antelación.

Al respecto podrán establecer horarios de trabajo que puedan abarcar hasta las 19:00 horas.

Se recomienda que, en las Secretarías y otros ámbitos de trabajo de la CEC, en el supuesto de contar con varias personas, la finalización de la jornada hasta las 19:00 horas se haga de forma que permita el mejor disfrute posible de la conciliación personal y familiar.

En aquellos ámbitos que no cuenten con personal suficiente, la flexibilidad final de la jornada se debe realizar dentro de lo posible con la sensibilidad necesaria para garantizar la conciliación personal y familiar y también las tareas sindicales que justifican nuestra actividad y en el caso de ser necesario se aplicaría lo previsto en el convenio de reforzamiento con personas de otros ámbitos de la CEC.

Salvo la realización del horario fijado hasta las 19:00 horas de forma voluntaria no podrá obligarse a ningún trabajador o trabajadora a estar disponible hasta las 19:00 horas más de un día a la semana.

El horario de salida comprendido entre las 17:00 y las 19:00 horas no será aplicable en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Los horarios que se planteen deberán tener en cuenta el límite de la jornada semanal establecido en el artículo 13 del convenio.

En consecuencia, se deberá ajustar la jornada en la semana para cumplir el límite semanal y/o en su caso acordar en cada ámbito acumular las horas para el disfrute de la tarde libre prevista en el convenio colectivo.

3. Pausa de comida.

La pausa para la comida para los trabajadores y trabajadoras que tengan servicio en la tarde tendrá una duración mínima de 30 minutos, y se realizará entre las 14:00 y las 16:00 horas.

Se requerirá la realización de los correspondientes marcajes de salida y entrada, se efectúe dicha pausa dentro o fuera del centro de trabajo.

4. Pausa descanso.

La pausa para el descanso y/o desayuno de la mañana, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, computable como tiempo trabajado, será de 15 minutos, y deberá efectuarse preferentemente entre las 10:30 horas y las 12:30 horas.

Los trabajadores y trabajadoras de los servicios de mantenimiento y recepción en la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico, dispondrán de 20 minutos de descanso dentro de su jornada laboral.

La pausa de descanso, deberá marcarse en el sistema de Gestión del Tiempo. La no realización de esta pausa no incrementará el cómputo de la jornada realizada.

5. Ausencia del puesto de trabajo.

Las ausencias previstas en los artículos 15, 16 y 17 del presente convenio, deberán ser comunicadas previamente a la Unidad Confederal de Recursos Humanos y, en su caso, autorizadas por su responsable directo o departamento que a tal efecto se indique. Estas ausencias deberán ir acompañadas del correspondiente justificante.

En caso de enfermedad u otras incidencias, se requerirá el aviso inmediato a su responsable del departamento o secretaría correspondiente.

Artículo 14. *Control y verificación horaria.*

1. Verificación horaria.

La regulación y mantenimiento del sistema de control y verificación horaria de la jornada es competencia de la dirección de la CEC, y se fundamenta en su capacidad de organización del trabajo y en el derecho a la comprobación de la realización efectiva de

la contraprestación de la jornada de trabajo en el marco del horario recogido en el presente convenio.

La verificación y control horario de la jornada consistirá en la obligatoriedad de realizar los correspondientes marcajes en el reloj, o cualquier otro sistema habilitado al efecto, tanto a la entrada y salida del trabajo como en todos aquellos casos en que la persona trabajadora se ausente del centro de trabajo, cualquiera que sea la causa (desayuno, comida, asuntos oficiales y de trabajo, asuntos particulares, etc.).

2. Marcajes.

La frecuencia de marcajes impares, o ausencia de los mismos por olvido, dará lugar sólo al cómputo horario que las y los responsables indiquen como asistencia real.

3. Verificación del cumplimiento de la jornada en actividades fuera del centro de trabajo.

La verificación y control horario de la jornada debe contemplar las peculiaridades del trabajo que ciertas personas realizan y que, habitualmente, no requiere para su correcto desempeño la presencia en el centro habitual de trabajo.

En estas situaciones la verificación y control de la jornada se realizará conjugando la presencia en el centro habitual de trabajo con el análisis de los trabajos realizados fuera del mismo.

Los trabajadores y trabajadoras que para la realización de su trabajo deban ausentarse del centro de trabajo durante una parte de la jornada deberán indicar dichas ausencias mediante el marcaje de salida y entrada utilizando la clave correspondiente para ello.

Por otra parte, y con el fin de verificar los trabajos externos en función del área específica en que se desarrollen, se remitirá al departamento de RRHH, al menos una vez cada 15 días, comunicación de los trabajos realizados fuera del centro de trabajo.

Dicho personal será única y exclusivamente el que la dirección reconozca y autorice como tal.

4. Otros trabajadores y trabajadoras con horario especial.

Las trabajadoras y trabajadores con horario especial acordado individualmente con la dirección tendrán la obligación de realizar los marcajes correspondientes a las características de la jornada acordada.

Las pausas por descanso tendrán la duración proporcional y acorde con la jornada realizada.

5. Los incumplimientos a los apartados anteriores darán lugar a la adopción por parte de la dirección de las medidas oportunas recogidas en el presente convenio.

CAPÍTULO IV

Permisos y licencias

Artículo 15. *Permisos retribuidos.*

El personal laboral al servicio de la CEC, avisando previamente, tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

1. Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o compañero/compañera con quien conviva, padres/madres, hijos/hijas, hermanos/hermanas, abuelos/abuelas, nietos/nietas de la persona afectada y de su cónyuge o compañero/compañera con quien conviva. Cinco días en el caso de que el entierro del familiar tenga lugar fuera de la provincia o Comunidad Autónoma (en el caso de las Comunidades uniprovinciales) donde resida. Para asistir al entierro de familiares de tercer grado, se podrá disponer de

la mitad de la jornada, ampliable a un día si tiene lugar fuera de la provincia o Comunidad Autónoma (en el caso de las Comunidades uniprovinciales) donde resida.

2. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a los necesarios periodos de ausencia al trabajo, remunerados, cuando decidan someterse a técnicas de fecundación asistida.

3. En el mismo sentido se concederán los permisos necesarios, remunerados, para la asistencia a técnicas de preparación al parto y por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales.

4. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En el caso de familiares de primer grado este permiso podrá dividirse en dos o más bloques.

5. Un día natural en caso de matrimonio de hijos/hijas, hermanos/hermanas o padre/madre de la persona trabajadora o de su cónyuge o compañero/compañera con quien conviva. No se computarán los días de viaje en el supuesto de que la boda se celebre en localidad distinta al domicilio del trabajador o trabajadora.

6. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante hasta que este cumpla un año. Dicha hora de ausencia se podrá disfrutar durante la jornada como al principio o final de la misma, o acumularla para su disfrute semanal o mensual. Asimismo, podrán optar por acumular el total de hora de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. Esta opción será de 22 días laborables. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

7. Por el tiempo necesario sin que exceda de media jornada, en los casos de consulta médica para el trabajador o trabajadora debiendo aportar el correspondiente justificante donde conste la duración de la consulta.

8. Para el acompañamiento a consulta médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad, al cónyuge o pareja de hecho e hijos/hijas de la pareja con la que se conviva, sin que el tiempo utilizado exceda de media jornada, debiendo aportar el correspondiente justificante donde conste la duración de la consulta.

9. Un día por cambio de domicilio o residencia y dos días si ésta se produce fuera de la Comunidad de Madrid o provincia donde resida, aportando el justificante correspondiente (contrato de alquiler, contrato de compraventa, o certificado de empadronamiento).

10. Quince días naturales en caso de matrimonio o decisión formal de la pareja de vivir en común. En esta última la CEC y la RLT decidirán la forma de verificar que la pareja ha empezado a convivir en la fecha indicada.

11. Se concederá el tiempo estrictamente necesario para la realización de trámites de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, aunque estos sean provisionales.

12. Se establece un permiso de formación acumulable de 20 horas al año.

13. Por el tiempo necesario para asistir a exámenes de titulaciones oficialmente reconocidas, incluidos los títulos de los Institutos de Idiomas reconocidos por las Escuelas Oficiales de Idiomas y títulos propios de universidades públicas. Será necesario aportar documento justificativo de la asistencia al mismo.

Los permisos de los apartados 2, 3, 5, 9, 10, 11 y 13 se deberán solicitar como mínimo con 5 días laborables de antelación.

Artículo 16. *Permisos no retribuidos.*

En casos excepcionales, y por motivos justificados, se podrán solicitar permisos no retribuidos inferiores a cuatro meses. Estos no podrán enlazarse con las vacaciones.

La concesión de este permiso será por acuerdo entre las partes, estando supeditado el mismo a la garantía del funcionamiento del sindicato y sus servicios. Este permiso se tendrá que solicitar con quince días de antelación.

Artículo 17. *Días personales.*

1. Para la realización de gestiones particulares, así como para el disfrute de posibles puentes y permisos se establecen seis días retribuidos al año, además de los contemplados para vacaciones. Cuando los días 24 y 31 de diciembre sean días laborables serán descontados de los seis anteriormente citados. Nunca se podrán juntar con las vacaciones. Su disfrute no impedirá garantizar la cobertura de las necesidades del trabajo. Se tendrán que disfrutar en el año en curso. Se podrá ampliar el plazo de manera excepcional hasta el 15 de enero por razones del servicio.

2. Los trabajadores y las trabajadoras que al 1 de enero de cada año llevaran contratados al menos doce años dispondrán de un día más para asuntos personales y quienes tengan veinte años de antigüedad, tendrán derecho a otro día adicional.

3. Se establece la conversión en horas (bolsa horaria) de los días fijados en los apartados anteriores. Dicha bolsa horaria será calculada a razón de 7 horas y 15 minutos.

4. La disposición de un día completo para asuntos personales cuando se tome el viernes se calculará a razón de 7 horas 15 minutos.

Artículo 18. *Trabajo fuera de jornada y compensación.*

1. El tiempo realizado fuera de jornada será retribuido con el 175% del mismo en tiempo libre. Es decir, toda hora trabajada fuera de jornada en estos casos, se compensará con 1 hora y 45 minutos de tiempo libre, siendo acumulable. Las horas de viaje y traslado a los centros de reuniones o conferencias serán compensadas hora por hora, y cuando sea necesario pernoctar, se compensará la noche con 3 horas libres.

2. Si la actividad a realizar se hace de forma telemática, y es de lunes a viernes, se compensará de igual forma que una hora presencial, y si dicha actividad se realiza en fin de semana o festivo, si el tiempo empleado es menor de 4 horas se compensa con un día, y si es mayor de cuatro horas con dos días.

3. Los trabajos realizados de manera presencial en día festivo o días no laborables se compensarán con dos días libres a disfrutar por días completos. Siempre que sea posible preavisar con 48 horas de antelación.

4. Será imprescindible para su disfrute la autorización previa y certificación posterior de la persona responsable de la tarea causante de dicho exceso. Dicha responsabilidad solo residirá en las personas que compongan la CEC o en quien aquellas hayan delegado.

5. En el caso de que el trabajo a efectuar se realice fuera del centro de trabajo y la CEC no haya previsto servicio de comedor gratuito, se abonará la dieta de comida y/o cena, según corresponda, previa justificación del gasto.

6. En todos los casos la certificación, así como la comunicación previa cuando se trate de días festivos o no laborables, será presentada en la Unidad Confederal de Recursos Humanos.

Artículo 19. *Bolsa de compensación.*

1. Las horas de la Bolsa de Compensación acumuladas por trabajos fuera de la jornada habitual, se disfrutarán en un plazo máximo de cinco meses desde su reconocimiento y aprobación.

2. El exceso «histórico» de horas de compensación (horas de Congresos y actividades sindicales) se han de consumir dentro de dos periodos congresuales (2021-2029).

3. Todas las horas de compensación quedarán reflejadas en la aplicación de Gestión del Tiempo.

Artículo 20. *Bolsa de horas para conciliación de la vida laboral y familiar.*

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. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

2. El trabajador o trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Se solicitará al menos con un mes de antelación para poder dejar organizado el servicio. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. Durante el primer año de excedencia, el trabajador o trabajadora con excedencia voluntaria tendrá derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo. Durante el segundo año el trabajador/trabajadora con excedencia voluntaria tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. En los dos primeros años la incorporación al puesto de trabajo será inmediata. En los tres años restantes hasta completar el máximo de cinco años, el trabajador o trabajadora con excedencia voluntaria conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

4. Se reconocerá la situación de excedencia forzosa por:

4.1 Nombramiento de cargo público, sindical o político.

4.2 Se extenderá el concepto de nombramiento sindical a todos aquellos casos en que se ostente representación de la Confederación Sindical, o sus organizaciones, ante terceros por acuerdo expreso de los órganos de la dirección, o en caso de traslado a cualquier organización sindical de CCOO, también por acuerdo expreso de las organizaciones afectadas.

5. El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia forzosa tendrá derecho al cómputo de antigüedad y a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la dirección, especialmente, con ocasión de su reincorporación.

6. La excedencia por cuidado de hijos/hijas o familiares se regirá por el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

7. La petición de excedencia se cursará por escrito a la Unidad Confederal de Recursos Humanos. Lo mismo se hará con las peticiones de prórroga y las de reincorporación.

8. La persona que disfrute de excedencia voluntaria o por cuidado de hijo/hija o familiar deberá solicitar la reincorporación, por escrito, a la UCRRH referida anteriormente y con, al menos, un mes de antelación a la fecha en que finalice la excedencia concedida.

9. En el caso de excedencia forzosa, el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese y la reincorporación será inmediata, sea cual fuere la duración de la misma.

CAPÍTULO V

Formación profesional

Artículo 22. *Objetivos de la formación.*

La formación profesional es un derecho y un deber para los trabajadores y las trabajadoras, teniendo como objetivos:

1. Su desarrollo profesional y personal.
2. La adaptación a los cambios, motivados tanto por los avances tecnológicos como por nuevas formas de organización del trabajo.
3. La eficacia en el desarrollo de sus funciones.
4. La integración en la organización facilitándoles el conocimiento y desarrollo de habilidades necesarios para el mejor desempeño en sus actuales y futuros puestos de trabajo.
5. Calidad de la formación. La dirección de la CEC promoverá la mejora de la calidad de la formación profesional para el empleo, en cuanto a contenidos, duración, profesorado e instalaciones, así como medición de sus resultados. La formación deberá tener la calidad requerida para que responda a las necesidades tanto de la organización como de las y los trabajadores.

La formación deberá desarrollarse aplicando los procedimientos y metodologías apropiadas, con el personal y los medios didácticos, técnicos y materiales más adecuados a sus características. Para favorecer la calidad de la formación profesional para el empleo. La CEC pondrá a disposición una sala para el desarrollo de acciones formativas, dotada del equipamiento adecuado a las necesidades de la formación.

Artículo 23. *Comisión de formación.*

1. Con el fin de promover la formación para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras al servicio de la CEC, se constituirá una «Comisión Paritaria de Formación», que tendrá las siguientes funciones:

1.1 Realizar el diagnóstico de necesidades de las distintas áreas de trabajo, tanto desde el punto de vista de la dirección como del personal, según el siguiente procedimiento:

- Realización de un cuestionario de necesidades formativas dirigido a los trabajadores/trabajadoras y responsables de Secretaría o Departamento.
- Análisis de la información recibida a través de los cuestionarios.
- Elaboración de un informe detallado de las necesidades formativas de los trabajadores y trabajadoras y de la organización.

1.2 Elaborar un «Plan Plurianual de Formación» con una duración de cuatro años, en función de los recursos disponibles (Artículo 23) y estableciendo según estos criterios de prioridad.

1.3 Difundir el «Plan de Formación» entre toda la plantilla.

1.4 Realizar anualmente un informe detallado de las acciones formativas desarrolladas, según el origen de los recursos económicos utilizados, procediendo posteriormente a la adaptación del Plan.

1.5 Hacer una valoración de la eficacia de la formación desarrollada con el puesto de trabajo, mediante la realización de un cuestionario dirigido tanto al personal como a

responsables con el fin de detectar las diferencias existentes entre los objetivos formativos fijados y los resultados obtenidos.

1.6 Estudiar y negociar las solicitudes de adaptación de la jornada ordinaria que tengan por objeto la realización de acciones formativas.

1.7 Estudiar y negociar las solicitudes de permisos de formación, incluidos los permisos individuales de formación (PIF) regulados por la legislación vigente.

1.8 Estudiar y negociar las solicitudes de reducción de jornada para la realización de formación acreditada y reconocida oficialmente, ya sea a través de títulos académicos y profesionales ó de otras acreditaciones o equivalentes.

1.9 Estudiar las solicitudes de becas presentadas, determinar su cuantía, y resolver las posibles reclamaciones.

1.10 Velar por la calidad de la formación, en cuanto a contenidos, duración, profesorado, instalaciones, así como la medición de los resultados. Calidad que debe corresponderse con las necesidades de la organización y la de los trabajadores y las trabajadoras.

1.11 Dispositivos y espacio, a ser posible en todos los centros y con preferencia en la Escuela Sindical.

1.12 Propuesta de cursos formativos de carácter genérico y específicos de la plantilla, dando cumplimiento al Plan de Formación.

2. Para la valoración y resolución de las solicitudes presentadas (adaptación de jornada ordinaria, permisos de formación y reducción de jornada), la Comisión de Formación establecerá criterios objetivos.

3. En los seis meses siguientes a la firma del convenio, la Comisión de Formación se reunirá para establecer un calendario de trabajo.

Artículo 24. *Tiempo de formación.*

1. Cuando la formación sea requerida o solicitada por la dirección o requerida para el desempeño de las funciones propias del trabajador o trabajadora, se realizará en jornada de trabajo.

2. Si en la formación existe un interés común, será el 50% en horas de trabajo y el 50% por cuenta del trabajador o trabajadora, pudiendo este disponer del permiso retribuido de 20h/anuales comprendido en el Artículo 15.

3. Si la formación es de interés para la trabajadora o el trabajador, será a cuenta de su tiempo, pudiendo disponer del permiso retribuido de 20h/anuales recogido en el Artículo 15, pudiendo acumular un máximo de 100 horas.

4. Para cursar con regularidad formación acreditada y reconocida oficialmente, ya sea a través de títulos académicos y profesionales o de otras acreditaciones, se podrá solicitar:

4.1 Reducción de jornada.

4.2 Permiso Individual de Formación (PIF). Para la concesión del PIF, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

– Tendrá una duración máxima de 200 horas y una duración mínima de 32 horas
– La concesión del número de horas se realizará en función de las asignaturas o créditos de matrícula.

– Las horas de permiso se disfrutarán preferentemente en horario de tarde con la siguiente distribución: un mínimo del 50% a lo largo del tiempo que dure la formación y el resto los días previos a las pruebas y/o exámenes.

– La disposición de tiempo de asistencia o dedicación a la formación deberá ser acreditada por la entidad que imparta dicha formación.

– Dependiendo del número de solicitudes y de las características de los permisos solicitados se aplicarían los siguientes criterios de prioridad para su concesión:

- Nivel de estudios, primando en caso de conflicto la formación de aquellas personas con un menor nivel de estudios reglados acreditados.
- Cursos aprobados con anterioridad

5. En casos excepcionales, y por motivos justificados, se podrá solicitar permiso no retribuido inferior a cuatro meses, según se establece en el artículo 16.

6. Para cursar formación se podrá solicitar reducción de jornada, que deberá ser justificada y aprobada previamente.

Artículo 25. *Financiación de la formación.*

1. Anualmente se establecerá un Fondo para el «Plan de Formación», que estará compuesto de las bonificaciones de cuotas por formación (reguladas por la legislación vigente) y, en su caso, de inversión propia.

En primer lugar, se agotarán los recursos provenientes de las cuotas por formación, seguidos de los de inversión propia. Si estos últimos no fueran agotados en el año correspondiente la Comisión de Formación podrá decidir su reanualización, que en ningún caso será automática.

2. Se establece un Fondo anual para becas de 6.667,74 euros para la realización de formación acreditada y reconocida oficialmente, ya sea a través de títulos académicos y profesionales o de otras acreditaciones. Cuando la formación no pueda realizarse en instituciones públicas, será la comisión quién valorará la concesión de la beca. Si este Fondo no fuera agotado, la Comisión de Formación podrá decidir su reanualización o traspararlo al Plan de Formación, que en ningún caso será automática.

3. Las acciones formativas en el ámbito de la formación de demanda que vayan a ejecutarse deberán aprobarse en la Comisión Paritaria de Formación por acuerdo.

Artículo 26. *Solicitud y concesión de beca.*

1. La solicitud de la beca, y/o ayuda para material didáctico, se presentará en la Unidad Confederal de Recursos Humanos entre el 1 de octubre y el 20 de diciembre.

2. La Comisión de Formación analizará y resolverá las solicitudes y la correspondiente concesión de becas y, en su caso, ayudas.

Cuantía y pago de las becas:

– En función del número de solicitudes se abonará el importe total de la matrícula, o bien se establecerá un mínimo, según criterios de distribución.

– El pago de la beca estará sujeto a la presentación del original de la matrícula y documento acreditativo del pago efectivo de la misma.

– Si no se agotara la cifra total del fondo, toda aquella persona que se encuentre disfrutando de una beca de estudios podrá solicitar ayuda para material didáctico. La cuantía estará limitada por la cantidad disponible tras la adjudicación de las becas, pero nunca podrá ser superior a 165€ por persona, teniendo como requisito la previa presentación de factura y justificante de su pago efectivo.

Pérdida de beca: Cada asignatura sólo podrá ser becada dos años consecutivos, salvo causa justificada de fuerza mayor, reanudándose la ayuda tras la aprobación de dicha asignatura.

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 27. *Complemento por enfermedad, accidente, permiso por nacimiento y cuidado del menor.*

1. En situación de baja por accidente, enfermedad y suspensión del contrato por permiso por nacimiento, adopción y cuidado del menor, se abonará el 100% de la retribución.

2. Los trabajadores y trabajadoras que disfruten del permiso de por nacimiento, adopción y cuidado del menor se beneficiarán de cualquier mejora de las condiciones de trabajo a la que hubiere podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

3. Los trabajadores y trabajadoras tienen la obligación de informar a la dirección sindical, con carácter inmediato, siempre que sea posible, de cualquier situación de baja o alta médica, bien por teléfono o por cualquier otro medio.

Artículo 28. *Fondo social.*

1. Se establece un fondo social anual de 3.338,91 euros.

2. La solicitud de esta ayuda se presentará en la Unidad Confederal de Recursos Humanos en enero de cada año para gastos producidos en el año natural anterior, acompañada de la factura original y justificación de su pago efectivo.

3. La distribución del fondo entre las solicitudes de ayuda se realizará con la participación y acuerdo de la RLT.

4. Las situaciones susceptibles de ayudas económicas que se concedan, lo serán por gastos sanitarios no cubiertos por el Servicio Público de Salud que se destinen al tratamiento o restablecimiento de la salud, física y/o mental.

Artículo 29. *Préstamos y anticipos.*

1. Toda persona asalariada podrá solicitar el anticipo de cualquiera de las pagas extras, hasta el 90% de lo ya devengado, independientemente de que esté disfrutando o no en ese momento de algún préstamo.

2. Podrán solicitarse anticipos a cuenta del salario mensual por un valor de hasta el 75% del neto a percibir.

3. La CEC establecerá un fondo para préstamos de: Cuarenta y un mil euros (41.000 euros).

4. La cantidad máxima en concepto de préstamo que podrá solicitar cada trabajador o trabajadora será de hasta 2.000 euros sin intereses y de hasta 4.000 euros con abono por parte del trabajador o trabajadora del interés legal del dinero. El plazo de amortización en ambos casos no podrá ser superior a 20 meses. En ambos supuestos se efectuará la cotización legal correspondiente.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

Artículo 30. *Derechos sindicales.*

1. La CEC, a propuesta de la RLT, se reunirá con éste para tratar aquellas cuestiones que por su importancia se considere deban ser tratadas de manera colectiva.

2. La RLT dispondrá de un local con los medios necesarios para ejercer su labor de representación.

3. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a tiempos retribuidos para la realización de asambleas en tiempo de trabajo. La RLT debe comunicar a la UCRRHH la fecha en la que realizará las Asambleas con las y los trabajadores con una antelación

de 72 horas y la UCRRHH gestionará los espacios necesarios para la celebración de las mismas.

4. La CEC dará cumplimiento al artículo 8.4 del vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que regula la obligación de entregar a la representación legal de los trabajadores la copia básica de todos los contratos de trabajo que deban celebrarse por escrito.

5. La CEC respetará el cumplimiento del artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a las competencias de la RLT.

6. La CEC informará a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de todas las sanciones o amonestaciones impuestas, antes de hacerlas efectivas, independientemente de su grado.

7. En caso de sanción a partir de falta grave, será preceptivo abrir expediente contradictorio, independientemente de que el trabajador o trabajadora sea o no de la RLT.

8. Con el fin de fomentar la colaboración en la organización del trabajo, se garantiza información previa y negociación de todos los temas relacionados con aquella, tales como: Modificación de jornada, movilidad funcional y modificación del puesto de trabajo, formación profesional, reclasificación profesional, implantación de turnos, jornadas especiales, etc.

9. Subcontratación de actividades. Cuando la empresa contrate o subcontrate con otros la prestación de obras o servicios informará la RLT en los términos y con el alcance establecidos en los artículos 42 y 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

CAPÍTULO VIII

Salud laboral

Artículo 31. *Salud laboral.*

1. Dadas las características y la propia naturaleza de la actividad de la organización sindical, ésta deberá prestar atención prioritaria a los posibles riesgos psicosociales, y su efectiva evaluación, que ha de ser científica, contrastable, repetible y deberá garantizar, en circunstancias iguales, unos similares resultados, que apunten al origen de los problemas; es decir, a las características de la organización del trabajo. Para ello se deberán utilizar métodos que cuenten, en todo el proceso, con el consenso de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

2. En el plazo de vigencia del presente Convenio, la CEC se compromete a aplicar las medidas que sean necesarias como consecuencia del resultado del estudio psicosocial que se realice.

3. La organización sindical garantizará efectivas medidas preventivas y correctoras, consensuadas entre las partes, destinadas a la disminución de los posibles daños derivados de riesgos psicosociales, ergonómicos, de seguridad e higiene.

4. En todo caso se hará un esfuerzo por protocolizar un procedimiento consensuado para determinar los daños que se derivan de la exposición en el puesto de trabajo, evitando que dichos daños se deriven como contingencias comunes.

5. La CEC se compromete a llevar a cabo reconocimientos médicos que van más allá de las obligaciones del artículo 22 de la Ley de Prevención, Ley 31/1995. Los contenidos serán los siguientes:

- Reconocimiento médico general.
- Reconocimiento ginecológico a todas las trabajadoras (carácter voluntario).
- Mamografías a las trabajadoras mayores de 45 años.
- A los trabajadores mayores de 45 años marcadores tumorales PSA.

En ningún caso esta acción se financiará con los fondos establecidos en el artículo 26 para el Fondo Social.

6. En todo caso la decisión de la medida de usar un equipo de protección individual debe estar precedida de la evaluación de los riesgos: específica y concreta de los puestos de trabajo y el acuerdo de la medida en el Comité de Seguridad y Salud.

Teniendo en cuenta que el uso de un equipo de protección individual se sostiene cuando:

- a) Es imposible evitar el riesgo.
- b) Es imposible instalar una protección colectiva eficaz.
- c) Existe un riesgo residual tras haber instalado la protección colectiva.

El uso de un equipo de protección individual no debe sustituir la actividad preventiva que supone la instalación de una protección colectiva. De ahí que no se hará un uso sistemático de la protección personal si existen alternativas preventivas más eficaces.

El Comité de Seguridad y Salud previa información y estudio de las medidas de prevención de la evaluación de riesgos, listará y acordará los puestos y actividades que precisan el uso de equipos de protección personal y consensuará la adquisición de aquellos equipos que mejor se adapten a las necesidades específicas.

7. Todo el personal bajo el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tiene el derecho a la desconexión digital para asegurar, fuera del tiempo de trabajo, un descanso vacacional, de días libres, de conciliación o cualquier goce de permisos retribuidos o no.

La dirección confederal de acuerdo con la RLT, en el marco de la garantía de las mejores condiciones de trabajo y de la conciliación de la actividad laboral y personal, garantiza el derecho a la desconexión digital estableciendo la no obligación de atender comunicaciones de carácter laboral fuera de la jornada de trabajo.

A lo anterior se añade, el compromiso de la dirección para informar y formar a las personas interesadas en los beneficios de la desconexión de las herramientas y medios del ámbito laboral, en los espacios temporales fuera de jornada de trabajo.

Artículo 32. *Vigilancia de la salud de los trabajadores y las trabajadoras.*

La vigilancia de la salud de los trabajadores y las trabajadoras por medio de reconocimientos médicos específicos estará sometida a los siguientes principios:

1. Solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o trabajadora preste su consentimiento salvo en aquellos casos en que, previa consulta a sus representantes, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras o para verificar si el estado de salud de una persona trabajadora puede entrañar peligro para sí misma, para los demás trabajadores/trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

2. Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador o trabajadora y la confidencialidad, y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.

3. La vigilancia se llevará a cabo por personal sanitario competente, dentro del marco de acuerdo firmado con el Órgano Técnico correspondiente.

4. Protección de trabajadores/trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos:

4.1 Se garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidas aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

4.2 Cuando una situación específica comporte un riesgo para la salud del trabajador o trabajadora y ésta esté debidamente justificada con los informes médicos

pertinentes, se procederá de inmediato al cambio de puesto de trabajo, a otro de similar categoría.

Artículo 33. *Delegados/delegadas de prevención.*

Los delegados y delegadas de prevención serán elegidos por y entre las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras conforme a lo establecido en el artículo 35 de la Ley. Sus competencias y facultades, así como sus garantías estarán al amparo de lo establecido en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 34. *Comité de seguridad y salud.*

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2. El Comité estará formado por tres delegados/delegadas de Prevención, de una parte, y por la dirección y/o sus representantes en número igual al de los Delegados/delegadas de Prevención.

3. Competencias: Se estará al amparo de lo dispuesto en los artículos 39 y 40 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Sin perjuicio de lo establecido en la ley, son competencias del Comité de Seguridad y Salud:

4.1 Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

4.2 Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en el centro de trabajo.

4.3 Revisión y actualización de los protocolos existentes de acoso.

4.4 Los temas relacionados con medio ambiente.

5. Facultades del Comité de Seguridad y Salud:

5.1 Conocer directamente de la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo.

5.2 Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de los servicios de prevención.

5.3 Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores y las trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

5.4 Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

Artículo 35. *Situaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.*

Durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo en las situaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural a las que se refieren los artículos 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores y artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa complementará las prestaciones correspondientes de seguridad social hasta el 100% de las retribuciones de la interesada.

Todo lo anterior sin perjuicio de la aplicación de las medidas de prevención y protección contempladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación.

Artículo 36. *Medio ambiente.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los interesados/interesadas y preocupaciones de la sociedad.

2. Las partes firmantes del Convenio se comprometen a poner en marcha actuaciones encaminadas a mejorar la gestión ambiental en dos ámbitos:

2.1 Facilitando y promoviendo la participación de todo el personal en la mejora medioambiental a través de la puesta en marcha de buenas prácticas y de un comportamiento adecuado en:

- El uso de sustancias tóxicas.
- La recogida y recuperación de residuos.
- El ahorro de agua, energía y recursos.

2.2 Teniendo en consideración los aspectos ambientales en las compras y suministros, así como en las decisiones sobre las instalaciones y edificios.

2.3 Durante la vigencia del presente Convenio, la CEC de CCOO se compromete al acuerdo y desarrollo de un plan de gestión y ahorro energético.

CAPÍTULO IX

Trabajadores/trabajadoras con discapacidad e invalidez

Artículo 37. *Concepto de discapacidad.*

Se entenderá por discapacidad la situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones de las demás, con un grado reconocido igual o superior a un 33%.

Artículo 38. *Cupo de reserva.*

1. Cuando se realicen convocatorias públicas para cubrir algún puesto de trabajo, la CEC, en caso de presentarse alguna persona con discapacidad, velará porque se cumpla el principio de no discriminación y, se tenderá en las nuevas contrataciones a emplear a un número de trabajadores/trabajadoras con discapacidad no inferior al 5 por ciento de la plantilla.

2. No podrán considerarse dentro del cupo de reserva aquellos trabajadores o trabajadoras que adquieren una discapacidad como consecuencia de accidente y enfermedad profesional o accidente y enfermedad común, que estuvieran prestando sus servicios para la Comisión Ejecutiva.

Artículo 39. *Reincorporación con discapacidad sobrevenida.*

1. La Comisión Ejecutiva conservará el nivel salarial y profesional de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad que pasen a tener la consideración de tales después de un accidente de trabajo, enfermedad o accidente no laboral, sobrevenido después de su ingreso en la empresa.

En esta circunstancia la empresa vendrá obligada a adaptar el puesto de trabajo a las nuevas condiciones del trabajador o trabajadora, en función de su discapacidad.

2. Cuando el Comité de Seguridad y Salud consideren que la adaptación no se puede llevar a cabo se dará al trabajador o trabajadora un puesto de trabajo compatible con su discapacidad. El trabajador o la trabajadora podrá optar entre que se le pague el salario que corresponda al nuevo puesto de trabajo o que se le mantenga el que en cada momento sea asignado a la categoría y puesto de trabajo anterior.

3. Reserva de puesto en caso de incapacidad permanente.

En los casos de declaración de incapacidad permanente de un trabajador o trabajadora en los grados de: incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando se produzca su revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho preferente a la reincorporación a su puesto de trabajo u otro dentro de su grupo profesional, siempre y cuando exista vacante y tenga la formación adecuada al puesto de trabajo a desempeñar.

CAPÍTULO X

Faltas y sanciones

Artículo 40. *Principios informadores.*

1. Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia, así como la ordenación técnica y la organización en el ámbito del presente convenio.

2. Asimismo, su objetivo es garantizar la defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores y trabajadoras, así como preservar las facultades disciplinarias de la dirección del sindicato en relación con el personal asalariado.

3. Toda falta cometida por las personas trabajadoras y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable podrá ser sancionada por la Dirección del Sindicato, debiendo ser clasificada en leve, grave o muy grave.

Artículo 41. *Procedimiento sancionador.*

1. La falta, sea cual sea su calificación, deberá ser comunicada por escrito y de forma motivada a la persona trabajadora afectada y notificada a la RLT que podrá hacer las alegaciones oportunas.

2. El expediente contradictorio para faltas graves y muy graves se iniciará con el comunicado escrito que deberá recoger los hechos e imputaciones, la calificación de los mismos y la propuesta de sanción, debiendo darse traslado del mismo a la persona o personas trabajadoras afectadas y la RLT

3. La RLT podrá emitir informe una vez se inicie el expediente contradictorio, especialmente en los casos de abusos de autoridad.

En dicho escrito se establecerá el plazo para que se remita el correspondiente pliego de descargo que en ningún caso será inferior a 10 días laborables en el caso de las graves y muy graves y, en su caso, se proponga la práctica de la prueba que corresponda. En el caso de faltas leves, se dará trámite de audiencia no inferior a 5 días laborables.

4. En relación con la prueba, deberán practicarse aquellas que sean necesarias para la defensa de la persona imputada, salvo las que tengan fines dilatorios, o sean de imposible o muy gravosa práctica.

La apertura del expediente contradictorio interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas, y la duración de su tramitación no podrá prolongarse más allá de quince días desde la finalización del plazo para el pliego de descargo que fuera comunicado a la persona interesada y a sus representantes.

Artículo 42. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

1.1 La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en cuatro ocasiones en un mes.

1.2 La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

1.3 El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo, siempre que ello no hubiere causado un perjuicio grave para el sindicato.

1.4 Las discusiones siempre que repercutan en el normal desarrollo del trabajo.

1.5 La desatención y falta de corrección en el trato con las personas trabajadoras, afiliadas o no, y sus compañeras, cuando no se perjudique gravemente la imagen del sindicato.

1.6 No fichar las entradas o salidas del centro de trabajo.

1.7 Falta de diligencia en el tratamiento de los datos y de la información o no seguir los procedimientos establecidos, pero sin que el acto negligente ponga en riesgo los activos de información de Comisiones Obreras.

2. Se considerarán faltas graves:

2.1 La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante tres meses.

2.2 La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

2.3 La simulación de enfermedad o accidente.

2.4 La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves para el sindicato.

2.5 La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada.

2.6 La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores o trabajadoras o para el propio sindicato.

2.7 La disminución en el rendimiento normal en el trabajo de manera repetida.

2.8 Las ofensas de palabra o de obra contra las personas cometidas dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.

2.9 El abandono del trabajo sin causa justificada.

2.10 La reincidencia en la comisión de cuatro o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción, dentro de un trimestre.

2.11 El acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo cuando no sea calificado como falta muy grave.

2.12 Incumplimiento de las obligaciones recogidas en las normas de uso de los recursos TIC, confidencialidad y protección de datos personales cuando no sea calificado como falta muy grave. Entre otras, respecto a:

- a. Normas de uso del correo electrónico
- b. Uso de claves de acceso al sistema informático-
- c. Custodia de la información, desechado y destrucción de soportes
- d. Uso de los recursos
- e. La confidencialidad de la información tratada.

2.13 Los incumplimientos en materia de seguridad informática cuando no sean calificados como falta muy grave.

3. Serán faltas muy graves:

3.1 La inasistencia al trabajo, durante tres días consecutivos o cinco alternos, en un periodo de un mes sin causa justificada.

3.2 El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3.3 La apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de los trabajadores o trabajadoras o del propio sindicato, dentro de los locales del sindicato o fuera de los mismos durante la jornada de trabajo.

3.4 La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

3.5 El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para el sindicato

3.6 La realización de actividades que impliquen competencia desleal contra el sindicato.

3.7 La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.

3.8 El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

3.9 El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

3.10 El acoso moral.

3.11 El incumplimiento de las obligaciones recogidas en las normas de uso de los recursos TIC, confidencialidad y protección de datos personales con grave perjuicio para el sindicato, para las personas afiliadas o cualesquiera otras interesadas, en concreto:

a. Apropiación o mal uso de los datos personales de las personas afiliadas u otras categorías especiales de datos

b. Acciones que comporten un riesgo grave para los derechos y las libertades fundamentales de las personas afiliadas

c. Apropiación de la información (archivos o ficheros, soportes o documentos con datos personales titularidad del sindicato) para uso particular y/o facilitar a terceros.

3.12 El incumplimiento en materia de seguridad informática con grave perjuicio para el sindicato o para los trabajadores y trabajadoras.

3.13 La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajo hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 43. Sanciones.

1. La CEC informará a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de todas las sanciones o amonestaciones impuestas, independientemente de su grado, antes de hacerlas efectivas.

2. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

2.1 Por faltas leves:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2.2 Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

2.3 Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
- Inhabilitación, por plazo no superior a dos años, para el ascenso a categoría superior.
- Despido.

3. Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no de la persona trabajadora afectada.

4. Así mismo, la actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

5. En los supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

6. Se protegerá la continuidad en el puesto de trabajo de las víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

7. Prescripción y cancelación. Las faltas leves prescribirán a los 8 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 45 días, a partir de la fecha en que la dirección de la CEC tenga conocimiento de su comisión, y en todo caso a los 4 meses de haberse cometido.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro o doce meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

8. Para los casos de conflicto entre el personal asalariado y el personal sindicalista, la CEC aplicarán los protocolos acordados.

CAPÍTULO XI

Clasificación profesional, contratación, ascensos y promociones

Artículo 44. *Comisión de contratación, ascensos y promociones.*

1. Con el fin de garantizar el ejercicio de los derechos de información, consulta y negociación previstos en el artículo 30 del presente convenio sobre derechos sindicales, se constituye una Comisión Paritaria de Contrataciones y Promoción compuesta por dos miembros de la RLT y dos miembros en representación de la Dirección.

2. Esta Comisión actuará en todas las funciones de valoración y tribunal relacionadas con las convocatorias tanto internas como externas para la cobertura de vacantes.

3. Regulará el funcionamiento de la bolsa de trabajo prevista en el artículo siguiente.

Artículo 45. *Contrataciones.*

Con carácter general y habida cuenta de los trabajos a realizar y el principio de estabilidad en el empleo, la contratación que se realice será de carácter fijo o indefinido.

No obstante, habida cuenta de que existen trabajos o actividades que por su propia naturaleza no tienen carácter permanente o indefinido, podrán realizarse contratos temporales cuando concurren las causas válidas diseñadas en la legislación vigente en cada momento. Asimismo, podrán celebrarse contratos en prácticas en los supuestos previstos del Estatuto de los Trabajadores.

Excepcionalmente y previo acuerdo con la RLT podrán realizarse contratos eventuales por circunstancias de la producción en aquellas situaciones específicas en que se produzca una fuerte acumulación de tareas o actividades.

Cuando se utilicen estas modalidades de contratación, podrán establecerse periodos de prueba cuya duración máxima será de 15 días para las personas trabajadoras no tituladas y de dos meses para las tituladas.

Los trabajadores y trabajadoras que accedan a cualquier tipo de contratación disfrutaran de los mismos derechos que el resto de personas trabajadoras afectadas por el presente convenio.

Artículo 46. *Procedimiento de acceso a los puestos de trabajo.*

1. Será requisito preceptivo para cubrir las vacantes, o los puestos de nueva creación que se produzcan, independientemente de cuál sea el tipo de contratación, la preparación de una convocatoria interna que permita la promoción de los trabajadores y trabajadoras de la CEC y en la que se valore la formación realizada.

2. Tras la preceptiva información y consulta con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, y en el caso de que se llegase al acuerdo de no realizar la convocatoria interna, la dirección optará por una convocatoria pública o por cualquier otro procedimiento de selección que se considere oportuno.

3. En la convocatoria interna, reservada al personal de la CEC, podrán participar quienes se encuentren de alta en el momento de la convocatoria independientemente de su carácter de fijos o temporales. En el caso de que concurra a la convocatoria un interino que esté desempeñando el puesto de trabajo de otro fijo sustituido y sea promocionado a través de la convocatoria, la vacante dejada por el interino promocionado sólo será cubierta nuevamente mediante nueva interinidad si lo decide la Secretaría de Admón. y Finanzas.

4. Independientemente del procedimiento acordado de selección de personal, en todo momento del proceso de selección y en las diferentes pruebas o etapas que se pudieran plantear estará presente un miembro de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, como forma de garantizar el correcto funcionamiento del proceso de selección y velar por sus derechos.

5. Aquellas personas que hayan desempeñado funciones dentro de la organización, tendrán preferencia una vez superado el proceso de selección.

6. Para la cobertura de puestos de trabajo tanto fijos como de carácter temporal, hasta el nivel 8 y excluidos los niveles 1 y 2 del Grupo I, se constituirá una bolsa de trabajo formada por aquellas candidaturas que, habiendo superado las pruebas de la categoría y nivel objeto del contrato, hayan sido incluidos en la misma. Esta bolsa estará vigente durante un año, que podrá ser prorrogado de mutuo acuerdo entre las partes que suscriben el convenio.

7. Excepcionalmente y previa información y consulta con la RLPT, se podrá asimilar a la bolsa de trabajo a aquellos trabajadores y trabajadoras provenientes de organizaciones o entidades relacionadas con CCOO, y que tengan acreditada experiencia para cubrir los puestos de trabajo objeto de la misma.

Artículo 47. *Ascensos y promoción.*

1. A tenor de lo dispuesto en el Artículo 30.8 sobre derechos sindicales, se garantiza información y negociación en las promociones y reclasificación profesional de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio.

2. Las promociones y ascensos se rigen por el Capítulo de Clasificación Profesional.

3. En el caso de abrir un periodo para la presentación de solicitudes de promoción y reclasificación, éstas serán analizadas y revisadas por la Comisión Paritaria regulada en el Artículo 44.

4. La resolución de las solicitudes se realizará de acuerdo con los principios de transparencia, mérito y objetividad, considerando los siguientes factores vinculados a la actividad profesional: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y supervisión, complejidad.

5. De la resolución de las solicitudes presentadas se informará por escrito a las trabajadoras y los trabajadores afectados.

6. En todo caso cuando exista un proceso de promoción y reclasificación profesional se informará a la RLPT.

Artículo 48. *Jubilación parcial.*

La jubilación parcial se regirá según la legislación vigente de cada momento, comprometiéndose la Dirección Confederal al estudio de cada solicitud y acordando con el trabajador o trabajadora según las necesidades de la organización y de manera excepcional.

Disposición adicional primera.

1. Se constituye una Comisión Paritaria del presente convenio colectivo para atender cuantas cuestiones se deriven de la interpretación y aplicación del cumplimiento del mismo.

2. Dicha comisión estará formada por los miembros que designen las partes firmantes del presente convenio colectivo, en un número no superior a cuatro por cada una de las partes, cuyas competencias se concretan en las siguientes funciones:

2.1 Interpretación de las controversias surgidas sobre la totalidad de las cláusulas del convenio colectivo.

2.2 Vigilancia y adaptación de las medidas necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo pactado.

2.3 Competencia para la aprobación y ratificación de los acuerdos alcanzados al efecto, en desarrollo de lo previsto en las cláusulas de este convenio.

3. Las resoluciones en el seno de dicha Comisión deberán adoptarse, una vez aprobado el procedimiento que al respecto se pacte y para que adquieran fuerza vinculante, por acuerdo de las partes. Para asuntos específicos podrán formarse grupos de trabajo designados por ambas partes con el correspondiente asesoramiento siempre que se considere necesario.

Disposición adicional segunda.

Todas las personas trabajadoras asalariadas al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal y sujetas al presente convenio, estarán incluidas en un grupo profesional y nivel retributivo de los que figuran en la tabla del Anexo II, que se adjunta.

Disposición adicional tercera.

1. El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe trasladarse a las relaciones laborales en la Empresa, que deberán estar presididas por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin que exista discriminación directa o indirecta, por razón de sexo.

2. Para la consecución del principio de igualdad se contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. La Dirección y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras manifiestan su firme compromiso con este principio, impulsando una cultura de pleno respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.

4. La Dirección y la representación legal de los trabajadores/trabajadoras entienden que es necesario establecer un marco normativo general en la empresa para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades sea real y efectivo.

5. A tal fin, se ha pactado un Plan de Igualdad (PI) en el ámbito de aplicación de este convenio, reflejando las directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento del mismo con el fin de contribuir a una gestión óptima de los recursos

humanos que evite que puedan producirse discriminaciones y que ofrezca igualdad de oportunidades reales.

5.1 Se constituirá una Comisión Paritaria de Igualdad para seguimiento y evaluación del mismo.

5.2 El Plan de Igualdad fija los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución. Así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de las medidas implantadas.

6. Objetivos del PI:

Conjunto de objetivos en materia de igualdad, plazos de consecución, acompañados de medidas que vengán a solucionar, en el caso de detectarse, diferencias de trato laboral por razón de género.

Las medidas que se adoptarán tendrán como objetivos principalmente:

- Empleo. Aplicar de forma eficaz el principio de no discriminación por razón de sexo tanto en el acceso al empleo, como en la estabilidad en el mismo.
- Formación. Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a la formación de la empresa, en todos sus niveles de cualificación.
- Promoción: Principio de no discriminación en la promoción profesional.
- Niveles salariales. Revisar que el sistema salarial no contemple diferenciaciones por razón de sexo.
- Grupos/Categorías Profesionales
- Modalidades contractuales
- Promocionar fehacientemente la conciliación de la vida familiar, social y laboral.
- Sensibilización: Promover acciones de sensibilización para la igualdad en todos los niveles de la empresa.

7. Dentro de las competencias de la Comisión Paritaria de Igualdad se incluye la de dirimir consultas sobre dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en relación con las medidas sobre igualdad de oportunidades que se establezcan.

Disposición adicional cuarta.

1. Todos los locales de CCOO son «Sedes seguras» contra la violencia de género.
2. La Comisión Paritaria de Igualdad ha elaborado unos protocolos para evitar el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Deberán ser renovados a su vencimiento y adaptados a la nueva normativa publicada tras su aprobación.
3. Comunicación efectiva del protocolo a todos los trabajadores y trabajadoras, subrayando el compromiso de la dirección de eliminar el acoso sexual y acoso por razón de sexo, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.
4. Instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
5. Tratamiento reservado de las quejas o denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo.
6. Identificación de personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.
7. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
8. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Disposición adicional quinta.

La Comisión Paritaria, regulada en la Disposición Adicional 1.^a, procederá en el mes de enero de cada año a actualizar los conceptos retributivos y económicos establecidos en el presente convenio y, levantará el acta correspondiente para su registro y publicación ante la autoridad laboral competente.

Disposición adicional sexta.

Sin perjuicio de las competencias que corresponden a la comisión paritaria de este convenio colectivo, las partes acuerdan adherirse expresamente al Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC VI) de 26 de noviembre de 2020, BOE de 23 de diciembre de 2020. Esta adhesión se realiza de forma incondicionada y a la totalidad del referido Acuerdo.

Disposición adicional séptima.

Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio y que afectan a las materias señaladas en el Artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Terminado sin acuerdo el periodo de consultas previsto en el Artículo 82.3 y por remisión de éste en el Artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, las partes, a petición de cualquiera de ellas, someterán las discrepancias sobre la inaplicación de las materias contempladas en el Artículo 82.3 del ET al procedimiento de mediación regulado en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

De no alcanzarse acuerdo en la fase de mediación, las partes de común acuerdo podrán someterse al procedimiento de arbitraje igualmente previsto en el VI ASAC.

Disposición adicional octava.

La CEC proveerá de material, acreditaciones e indumentaria necesaria para el correcto desarrollo de determinadas tareas asociadas a las Áreas de Prensa, Mantenimiento, Centro de Documentación, Informática, Limpieza o tareas de cualquier departamento que requieran de una protección especial.

La CEC proveerá al personal de oficinas y de mantenimiento y limpieza, si lo hubiere, mínimo cada dos años, las siguientes prendas de trabajo: tres prendas superiores de verano, tres prendas superiores de invierno, una chaqueta o similar para protección frente al frío, dos prendas inferiores de invierno y dos prendas inferiores de verano.

Las prendas se renovarán cuando se deterioren, alteren sus condiciones o no sean utilizables. En caso de fuerza mayor, debidamente probada, se sustituirán las prendas deterioradas por otras nuevas. La calidad y adquisición se acordará con la persona usará a través de su representación legal.

Disposición adicional novena. *Plus transporte.*

Desde la firma del convenio y hasta el 31 de diciembre del 2023 seguirá aplicándose el plus transporte en los siguientes términos:

Se retribuirá exclusivamente por día efectivo de trabajo, no incluyéndose, por tanto, en las gratificaciones extraordinarias, en el complemento por IT, etc. El elemento para comprobar que ha sido un día efectivo de trabajo es el medio de control de entrada o fichaje al centro de trabajo, es decir, el control de fichaje en el sistema de gestión del tiempo y las solicitudes diarias de trabajo externo aprobadas por la persona responsable y la UCRRHH.

El importe por dicho concepto está en función del domicilio del trabajador o trabajadora y asciende a las siguientes cantidades:

- 1.1 Si el domicilio está en Madrid capital: 2,28 euros/día en el año 2022.
- 1.2 Si el domicilio está fuera de Madrid capital: 2,43 euros/día en el año 2022.

ANEXO I

Tablas salariales

		3,50%		4,00%		3,00%		3,00%		
	Grupos profesionales	Nivel	2022 — Euros	2022 (Anual) — Euros	2023 — Euros	2023 (Anual) — Euros	2024 — Euros	2024 (Anual) — Euros	2025 — Euros	2025 (Anual) — Euros
Anexo I	GRUPO I	1	3.858,97	54.551,54	4.013,33	56.731,55	4.133,73	58.437,74	4.257,75	60.190,88
		2	3.568,09	50.439,56	3.710,82	52.455,25	3.822,14	54.032,83	3.936,81	55.653,81
		3	3.248,99	45.928,64	3.378,95	47.764,06	3.480,32	49.200,55	3.584,73	50.676,57
		4	2.932,80	41.458,85	3.050,11	43.115,65	3.141,61	44.412,34	3.235,86	45.744,71
	GRUPO II	5	2.765,52	39.094,19	2.876,14	40.656,49	2.962,43	41.879,22	3.051,30	43.135,60
		6	2.624,09	37.094,83	2.729,05	38.577,23	2.810,92	39.737,43	2.895,25	40.929,56
	GRUPO III	7	2.392,55	33.821,77	2.488,25	35.173,37	2.562,90	36.231,20	2.639,79	37.318,14
		8	2.161,00	30.548,54	2.247,44	31.769,34	2.314,87	32.724,79	2.384,31	33.706,54
		9	1.929,49	27.275,85	2.006,67	28.365,86	2.066,87	29.218,96	2.128,88	30.095,53
		10	1.791,39	25.323,62	1.863,05	26.335,61	1.918,94	27.127,65	1.976,51	27.941,48
	GRUPO IV	11	1.697,92	24.002,26	1.765,84	24.961,45	1.818,81	25.712,16	1.873,38	26.483,52
<i>Otros Conceptos Retributivos</i>										
Artículo 7	Trienio		44,08		45,84		47,22		48,63	
Artículo 8	Plus transporte residentes en Madrid (Hasta el 31 de diciembre de 2023).		2,36		2,46					
Artículo 8	Plus transporte residentes fuera de Madrid (Hasta el 31 de diciembre de 2023).		2,52		2,62					
Artículo 12	Plus nocturnidad (1).		290,40		302,02		311,08		320,41	
Artículo 12	Plus nocturnidad articulo 12.		42,80		44,51		45,84		47,22	
Artículo 12	Hora nocturnidad articulo 12.		4,99		5,19		5,34		5,50	
Artículo 12	Precio día (Excluido en acuerdo revisión).		80,00		80,00		80,00		80,00	
Artículo 26	Fondo anual para becas.		6.910,42		7.186,84		7.402,44		7.624,52	
Artículo 28	Fondo social.		3.455,77		3.594,00		3.701,82		3.812,87	
Artículo 29	Fondo para préstamos y anticipos (Excluido en acuerdo revisión).		41.000,00		41.000,00		41.000,00		41.000,00	

ANEXO II

Grupos profesionales y niveles salariales

Clasificación profesional

Sistema de clasificación profesional.

1. Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en este capítulo, serán obligatoriamente clasificados en grupos profesionales.

2. El sistema de clasificación profesional de la empresa se define como la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores y las trabajadoras en un marco general en que se ordenan los distintos cometidos laborales desarrollados en la Confederación, que se estructuran a través de la existencia de Grupos Profesionales, a su vez integrados por niveles salariales y, dentro de estos, en distintos niveles retributivos de acuerdo a la naturaleza y carácter de las tareas y funciones, atendiendo a los factores que se determinen para realizar dicha descripción.

3. Dicha ordenación jurídica, se traduce en la delimitación de las diferentes tareas y funciones en los que se estructura la prestación laboral debida, sirviendo a la vez para la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

4. El sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos en la empresa, así como el desarrollo profesional de las personas trabajadoras, considerando que, entre ambas actuaciones, ha de conseguirse una correspondencia positiva.

5. Con carácter general el personal desarrollará las tareas propias de su nivel dentro de su grupo profesional.

6. En el contrato de trabajo se acordará, entre la persona afectada y la empresa, el contenido de la prestación laboral objeto de este, y su correspondencia con el presente sistema de clasificación profesional.

7. Esta clasificación profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada persona trabajadora.

8. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos profesionales y niveles retributivos establecidos en el presente Convenio.

9. El sistema de clasificación profesional del personal laboral al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras se estructura en cuatro grupos profesionales y 11 niveles retributivos, 4 en el grupo I, 2 en el grupo II, 4 en el grupo III y 1 en el grupo IV. Esta clasificación se adaptará, si fuera necesario, en función de los resultados de la descripción y valoración de puestos de trabajo.

Descripción de los Grupos Profesionales.

1. A los efectos del presente convenio y de acuerdo con el art. 22.2 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por Grupo Profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador o trabajadora.

2. Así mismo, de acuerdo con el art. 22.3 del ET, la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1 (Igualdad de remuneración por razón de sexo). En este sentido el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre

mujeres y hombres, en su Artículo 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, dice:

a. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

b. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

i. Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

ii. Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

iii. Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

iv. Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

c. A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

d. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

3. De conformidad con lo establecido en el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo profesional, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

4. Tomando en consideración la obligación legal de realizar una descripción y valoración de los puestos de trabajo atendiendo al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en el plazo de seis meses, una vez firmado el convenio colectivo se realizará la descripción y valoración de puestos de trabajo que conforman la actividad en la Confederación, así como su encuadramiento en los grupos y niveles previstos en el presente convenio, que se añadirá como anexo al mismo, con las correspondientes revisiones de este artículo.

5. Se entiende por nivel profesional la unidad de clasificación, que determina la retribución salarial, y da cuenta de la posición relativa de un puesto de trabajo en la estructura organizativa, de acuerdo a las funciones y tareas específicas asignadas dentro de un grupo profesional.

Factores de pertenencia a los grupos profesionales y niveles retributivos:

La pertenencia a uno u otro grupo profesional y uno u otro nivel retributivo, se asignará en función de la naturaleza de las funciones o tareas desarrolladas y otros factores, (polivalencia, esfuerzo físico, esfuerzo mental, esfuerzo emocional, responsabilidad de organización, coordinación y supervisión, responsabilidades funcionales, autonomía), las condiciones educativas (enseñanza reglada), las condiciones profesionales y de formación (conocimientos y comprensión, aptitudes y habilidades sociales), las condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño (entorno y condiciones organizativas):

1. Conocimientos. Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias. Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

a. Formación: Este subfactor considera el nivel orientativo inicial mínimo de formación reglada, conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, certificaciones profesionales, idiomas, informática, etc.

b. Experiencia: Este subfactor determina el periodo de tiempo requerido para que una persona, poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

2. Iniciativa/Autonomía. Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

a. Marco de referencia: Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la CS de CCOO, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

b. Elaboración de la decisión: Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

3. Complejidad. Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

a. Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b. Habilidades Especiales: Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza y coordinación manual, ocular y motora, etc. y su frecuencia durante la jornada laboral.

c. Ambiente de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

4. Responsabilidad. Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados

e importancia de las consecuencias de la gestión. Este factor comprende los subfactores:

a. Responsabilidad sobre gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha del Sindicato. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b. Capacidad de interrelación: Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

5. Mando. Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección del Sindicato, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a. Capacidad de ordenación de tareas.
- b. Características del equipo de trabajo.
- c. Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Elementos que definen los Grupos Profesionales:

Grupo Profesional I:

Criterios generales.

En este grupo profesional están incluidos los niveles retributivos de 1 al 4.

- Grupo I (Nivel 1).
- Grupo I (Nivel 2).
- Grupo I (Nivel 3).
- Grupo I (Nivel 4).

Niveles 1, 2, 3 y 4.

Las funciones, en este grupo son, de carácter técnico, de un alto grado de complejidad, y podrán variar en función de cada especialidad requerida por la Dirección.

Pueden conllevar la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por colaboradores en una misma área funcional y responsabilidad de mando, que en su desempeño profesional puede trabajar con gran autonomía y tiene capacidades para ejercer tareas de responsabilidad sobre su unidad y procesos de su trabajo.

Se requerirá la correspondiente titulación para el desempeño de la especialidad y/o funciones que correspondan.

Se incluyen en estos niveles al personal con titulación universitaria superior, doctorado, grado universitario con máster o similar específicos y acordes al área funcional de trabajo a desarrollar, con experiencia profesional y formación complementaria específica para el puesto a desempeñar.

La adscripción a los niveles 1 y 2 son determinados de manera discrecional por la Dirección.

Todas las personas incluidas en estos niveles podrán realizar, en términos generales, funciones de carácter técnico como la planificación, diseño, gestión directa y delegada de planes, programas y proyectos, la impartición de formación interna a diferentes niveles y en diferentes ámbitos de su área de competencia, atención a clientes internos,

externos y usuarios, elaboración de informes, estudios, propuestas y estrategias por iniciativa propia o a demanda, asistencia a las y los responsables, órganos y organizaciones, así como aquellas funciones de representación y negociación en los términos establecidos por sus responsables sindicales. Diseño de estructuras de desarrollos, bases de datos, aplicaciones y sistemas en el área informática para dar soporte y herramientas a los planes, programas y proyectos de la organización. Representación de la Confederación en relación con los expedientes administrativos o judiciales, si procede, ante las instancias requeridas, según las directrices y apoderamientos otorgados, en su caso, por sus responsables sindicales.

Grupo Profesional II:

Criterios generales.

En este grupo profesional están incluidos los niveles retributivos de 5 al 6.

Grupo II (Nivel 5).

Grupo II (Nivel 6).

Niveles 5 y 6.

Las funciones a desempeñar por el personal adscrito a este grupo son de naturaleza técnica, si bien, la diferencia con los niveles 1, 2, 3 y 4 estriba en la supervisión de sus trabajos o proyectos por parte de los y las responsables sindicales o de niveles superiores y por tanto en la menor autonomía y responsabilidad y en la titulación inferior que estos ostentan respecto a los niveles superiores.

Puede conllevar supervisión de tareas de distintas personas sin implicar responsabilidad de mando.

Se incluyen en estos niveles al personal con titulación o estudios de Diplomatura o Grado Universitario específicos y acordes al área funcional de trabajo a desarrollar, con experiencia profesional y formación complementaria específica para el puesto a desempeñar, que puede desarrollar sus funciones con cierta autonomía, aunque, generalmente con supervisión.

Se requerirá la correspondiente titulación para el desempeño de la especialidad y/o funciones que correspondan.

Grupo Profesional III:

Criterios generales.

En este grupo profesional están incluidos los niveles retributivos del 7 al 10.

Grupo III (Nivel 7).

Grupo III (Nivel 8).

Grupo III (Nivel 9).

Grupo III (Nivel 10).

El personal adscrito a este grupo desarrolla funciones de ejecución autónoma en un área de conocimiento más o menos especializada con actividades bien definidas y de carácter homogéneo y pueden desarrollar funciones con diferentes grados de autonomía y complejidad. Pueden proceder a la resolución de problemas prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo las distintas normas, directrices o procedimientos establecidos en la organización, que conllevan cierta iniciativa bajo supervisión en el ámbito de sus competencias, y que pueden requerir la coordinación con otras personas.

Es todo el personal que lleve a cabo funciones de índole administrativa, informática u otras similares, siendo estas muy numerosas y variadas, como la organización del trabajo administrativo en lo referente a contabilidad, compras, facturación, nóminas,

seguros sociales, etcétera, así como de la gestión administrativa en general de programas proyectos y expedientes, así como tareas informáticas en general.

Para la realización de estas funciones se requiere formación o experiencia equivalente al nivel de ESO, FP Básica Bachillerato, certificado de profesionalidad o Formación Profesional de grado medio o superior específicos y acordes al área funcional de trabajo a desarrollar, con experiencia profesional y formación complementaria específica para el puesto a desempeñar.

Niveles 7 y 8.

Se incluyen en estos niveles a todo el personal que, con los conocimientos administrativos, informáticos u otros similares necesarios, capacidad de mando, autonomía y responsabilidad, dirige unidades administrativas, informáticas o similares para la consecución de las gestiones, tramitaciones y controles encomendados por sus superiores, y bajo la supervisión del personal técnico y sindicalistas de referencia en su unidad de trabajo.

Son responsables de la organización, planificación y control de los recursos humanos a su cargo, debiendo encomendar a cada uno las tareas y responsabilidades correspondientes a su categoría profesional, a fin de obtener con ello un rendimiento adecuado.

Son igualmente responsables sobre el mantenimiento y conservación de la maquinaria e instalaciones a su cargo, así como del aprovisionamiento de materiales y productos necesarios.

Así mismo, el personal de estos niveles podrá realizar algunas de las funciones establecidas para los niveles 9 y 10 en líneas generales.

Para la adscripción a estos niveles se exige una titulación de Bachillerato y/o Formación Profesional de grado superior o equivalente específicos y acordes al área funcional de trabajo a desarrollar, con experiencia profesional y formación complementaria específica para el puesto a desempeñar.

Niveles 9 y 10.

Se incluyen en estos niveles a todo el personal que lleve a cabo funciones de índole administrativa, informática u otras similares, o de oficios, siendo estas muy numerosas y variadas, como la organización del trabajo en lo referente a informática, contabilidad, compras, facturación, nóminas, seguros sociales, etcétera, así como de la gestión administrativa, informática o similar y en general de programas proyectos y expedientes. También podrán incluirse en esos niveles las personas responsables de oficios.

Cuentan con un menor nivel de autonomía y capacidad de decisión sobre las tareas propias y ajenas y desarrollan su cometido profesional con el suficiente grado de eficacia, y responsabilidad, utilizando para ello los medios y equipamientos adecuados, sus funciones son varias, y adecuadas en complejidad y niveles de responsabilidad al nivel profesional ostentado.

Para la adscripción a estos niveles se exige una titulación de Bachillerato, Certificado de Profesionalidad, Certificados Profesionales de niveles 2 o 3 o Formación Profesional de grado medio específicos y acordes al área funcional de trabajo a desarrollar, con experiencia profesional y formación complementaria específica para el puesto a desempeñar.

Grupo Profesional IV:

Criterios generales.

En este grupo profesional está incluido el nivel retributivo 11.

Grupo IV (Nivel 11).

Nivel 11.

Las funciones en este grupo son de carácter auxiliar y especializada dentro de los procesos de trabajo de la organización, en el marco de procedimientos estandarizados y bajo la supervisión del personal técnico y sindicalistas de referencia en su unidad de trabajo.

Para la realización de estas funciones se requiere formación o experiencia equivalente al nivel de ESO, FP Básica, bachillerato y formación específica, acorde al área funcional de trabajo o como mínimo educación primaria o Certificado de Profesionalidad o Certificado Profesional de nivel 1 o equivalente.

Procedimiento de aplicación de la clasificación profesional

1. A la entrada en vigor del convenio colectivo, se procederá a la trasposición de las categorías profesionales que las personas trabajadoras venían ostentando en el anterior, al nuevo sistema de clasificación, estableciéndose la correspondencia entre los grupos profesionales y niveles salariales reflejados en este convenio colectivo, sin coste salarial para las personas trabajadoras ni para la Organización, de acuerdo con la tabla siguiente:

Nuevos grupos profesionales	Nuevos niveles	Niveles actuales
GRUPO I Nivel 1.	1	1
GRUPO I Nivel 2.	2	2
GRUPO I Nivel 3.	3	3
GRUPO I Nivel 4.	4	4
GRUPO II Nivel 5.	5	5
GRUPO II Nivel 6.	6	6
GRUPO III Nivel 7.	7	7 (Extinguido)
		8
GRUPO III Nivel 8.	8	9 (Extinguido)
		10
GRUPO III Nivel 9.	9	11 (Extinguido)
		12
GRUPO III Nivel 10.	10	13
GRUPO IV Nivel 11.	11	14

2. Una vez asignado el correspondiente grupo profesional, se procederá a la inclusión en uno u otro nivel salarial, que dependerá del salario que efectivamente viniese percibiendo cada persona trabajadora. Aquel personal encuadrado en el anterior convenio en uno de los niveles que queda suprimido, se le asignará el nivel correspondiente al nuevo convenio, con un complemento «*ad personam*» para garantizar el salario que venía percibiendo anteriormente, siendo este complemento no absorbible y

no compensable con ningún otro concepto, así como será revalorizable en los términos fijados en este convenio colectivo.

3. Para llevar a cabo la mencionada transposición salarial, se tomará como referencia el nivel que se tiene asignado en el momento de la firma del convenio, encuadrándose posteriormente a cada persona en el grupo profesional y nivel salarial que le corresponda en base a las funciones efectivamente realizadas, tras el proceso de valoración de puestos de trabajo.

4. Para el proceso de descripción y valoración de los puestos de trabajo, una vez firmado el convenio, se creará una comisión integrada por representantes de la CEC, la RLT y aquellas personas que se acuerden en calidad de asesoras/expertas.

5. En el proceso de descripción y valoración de los puestos de trabajo se utilizará la Herramienta de Valoración de puestos de trabajo acordada por CCOO con el Ministerio de Igualdad, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, la UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME.

6. El encuadramiento de Grupo Profesional y nivel salarial definitivo tras el proceso de descripción y valoración de puestos de trabajo se realizará por decisión de la empresa oída la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

7. El encuadramiento en uno u otro grupo profesional y nivel salarial dependerá de las funciones que el trabajador o trabajadora viniese desempeñando, basada en la correspondiente valoración de puestos de trabajo. El resultado de dichos trabajos se reflejará en la asignación definitiva del encuadramiento y los niveles retributivos del personal laboral en alta a la firma del convenio.

8. Las titulaciones y la formación que puedan acreditarse por las personas trabajadoras sólo vincularán la adscripción al grupo profesional y al nivel salarial de referencia cuando sean requeridas para el desempeño de la prestación.

9. A quienes realicen funciones de un nivel para el que, de acuerdo a la nueva clasificación, se requiera una titulación que no fue exigida en el momento de la contratación, se les reconocerá la experiencia laboral como equivalente a la misma, y solo a efectos del encuadramiento.

10. En el supuesto de que una persona, atendiendo a las funciones efectivamente realizadas, sea encuadrada en un grupo profesional y nivel salarial, cuya retribución económica en concepto de salario base sea inferior al salario base que efectivamente viniese percibiendo en su origen, se le abonará la diferencia en concepto de Complemento «*ad personam*», siendo este complemento no absorbible y no compensable con ningún otro concepto, así como será revalorizable en los términos fijados en este convenio colectivo.

11. Si una persona trabajadora tuviera discrepancias en la adscripción a un grupo profesional, deberá reclamar por escrito a la comisión paritaria documentando su discrepancia y el grupo profesional y nivel al que cree se le debería adscribir, ésta será la encargada de analizar el conflicto emitiendo resolución razonada con hechos objetivos. La reclamación a la Comisión Paritaria por parte de la persona trabajadora deberá ser preceptiva y previa a la vía jurídica.