III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

17591 *Resolución de 26 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas.*

Visto el texto del VIII Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (código de convenio n.º 99002385011981), que fue suscrito, con fecha 9 de septiembre de 2019, de una parte por la organización empresarial Asociación Profesional Nacional de Gestores Administrativos, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por la organización sindical FeSMC-UGT, 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 y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 26 de noviembre de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

VIII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE GESTORÍAS ADMINISTRATIVAS

Preámbulo

El presente Convenio Colectivo de ámbito estatal para las «Gestorías Administrativas» se otorga, de un lado, por la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (FeSMC-UGT) y, por otro, por la Asociación Profesional Nacional de Gestores Administrativos.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales en todas las Gestorías Administrativas y sus Organizaciones Colegiales radicadas en el Estado Español, y contemplará asimismo las peculiaridades de cada zona. El presente convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del estado español para las empresas radicadas en el mismo y el personal incluido en su ámbito funcional y personal.

cve: BOE-A-2019-17591
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

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

La duración del presente convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2022 y entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Se establece expresamente que los salarios tendrán efectos desde el primero de enero de 2019.

Salvo denuncia expresa del Convenio efectuada por una de las partes y comunicada fehacientemente a la otra con al menos tres meses de antelación a la fecha prevista para la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, el presente Convenio Colectivo verá prorrogada su vigencia de año en año.

Denunciado el convenio, el mismo continuará en vigor durante las negociaciones y hasta su sustitución por uno nuevo.

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

Es voluntad de los firmantes del presente convenio que los salarios establecidos en el presente Convenio se consideren con carácter de mínimos en las empresas [respetando la prioridad aplicativa establecida conforme al art. 84.2 a) y b)], y se respeten y mantengan las condiciones más beneficiosas que por todos los conceptos y, en cómputo anual, excedan de lo pactado en este convenio.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

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

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

Artículo 6. *Concurrencia de convenios.*

Las partes firmantes expresamente convienen que {de conformidad con el párrafo 2 de los arts. 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores) es su voluntad no ser afectados por lo dispuesto en actuales o futuros convenios de ámbito distinto en ninguna materia. A tal fin declaran que si a pesar de lo convenido anteriormente existiera o pudiera existir concurrencia entre el presente Convenio estatal y cualquier otro de ámbito distinto, como regla general las materias contenidas en el presente Convenio tienen el carácter de norma mínima de derecho necesario, salvo en aquellas normas en las que exista remisión a otros ámbitos de negociación, y en cuyos supuestos habrá que estar al carácter, contenidos y alcance con que esté contemplada su remisión, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Dentro del marco normativo establecido en el E.T., y en el presente Convenio, las organizaciones firmantes consideran de interés el desarrollo que, en los ámbitos de las

cve: BOE-A-2019-17591
Verificable en https://www.boe.es

Comunidades Autónomas, pueda llevarse a cabo en las materias relativas a calendario laboral, idioma y utilización de los sistemas autonómicos para la solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales.

Artículo 7. *Globalidad.*

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

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

CAPÍTULO II

Organización de trabajo y movilidad funcional

Artículo 8. *Principios de organización del trabajo.*

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

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

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

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

Artículo 9. *Movilidad funcional.*

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

Dentro del grupo profesional, el grado de requerimientos o de desempeños de las funciones realizadas por el trabajador en cada momento determinará el puesto de trabajo y, por tanto, el nivel salarial que le sea de aplicación.

La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional no supondrá reducción del nivel salarial correspondiente al puesto de trabajo de procedencia.

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

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

cve: BOE-A-2019-17591
Verificable en https://www.boe.es

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

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

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 10. *Clasificación profesional. Criterios Generales.*

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

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

Artículo 11. *Grupos profesionales.*

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

Grupo I: Personal Titulado.
Grupo II: Administración.
Grupo III: Servicios.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 12. *Características de los grupos profesionales.*

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

Grupo I. Personal Titulado.

Personal Titulado: Integran este grupo los trabajadores que se hallan en posesión del título académico de grado superior o medio, y tengan vinculación laboral con la empresa

cve: BOE-A-2019-17591
Verificable en https://www.boe.es

en razón del título que poseen, para ejercer funciones específicas a que dicho título les habilita o aquellas tareas que les sean atribuidas siempre que presten sus servicios con carácter exclusivo a cambio de una retribución salarial y sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Grupo II. Administración.

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

Oficial/a de primera: Desempeñan las funciones de este puesto de trabajo quienes actuando a las órdenes del profesional titular del despacho o quien ostente la jefatura, si hubiere, con conocimientos teóricos y/o prácticos necesarios, realizan con la máxima corrección, trabajos que requieren iniciativa y responsabilidad, dentro de las materias propias del trámite de gestión, las cuales serán llevadas a efecto, tanto en el despacho del que depende como en centros públicos o privados en consonancia con las funciones descritas.

Oficial/a de segunda: Desempeñan las funciones de este puesto de trabajo quienes con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinación en todo caso al profesional titular del despacho o a quien ostente la jefatura, o a quien desempeñe habitualmente funciones de un puesto de trabajo jerárquicamente superior, si hubiere, realizan trámites y trabajos de orden administrativo, que requieren conocimientos secundarios de la técnica administrativa, desarrollando tareas de gestión ante las Administraciones Públicas, que requieran fundamentalmente conocimientos prácticos. A título enunciativo y no limitativo, confeccionará liquidaciones, cálculos, organización de activos y ficheros, clasificación y despacho de correspondencia ordinaria, o instancias y escritos.

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

Grupo III. Servicios.

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

Personal de limpieza: Desempeñan este puesto de trabajo quienes se ocupen de la limpieza en los locales de la empresa.

cve: BOE-A-2019-17591
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO IV

Formación profesional

Artículo 13. *Principios generales.*

Las partes firmantes del convenio colectivo consideran imprescindible para la mejora de la competitividad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras del sector impulsar iniciativas que favorezcan la profesionalización y mejora permanente de la formación en el Sector de Gestorías Administrativas.

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

Artículo 14. *Objetivos.*

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación en el sector de Gestorías Administrativas, las partes firmantes en consonancia con la legislación vigente en materia de formación profesional para el empleo, la Ley 30/2015, por la que se regula el sistema de formación para el empleo en el ámbito laboral y el Real Decreto 694/2017, por el que se desarrolla la Ley 30/2015 que regula las distintas iniciativas de formación que configuran el sistema de formación profesional para el empleo, su régimen de funcionamiento y financiación y su estructura organizativa y de participación institucional, establecen los siguientes objetivos:

a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.

b) Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.

c) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, junto con la mejora en la calidad de prestación del servicio.

d) Contribuir con la formación profesional para el empleo a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad en el sector de gestorías administrativas, tal y como establece la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

e) Fomentar el desarrollo personal y profesional de los trabajadores del sector a través del desarrollo y actualización de sus competencias profesionales.

f) Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación, atendiendo el desarrollo del Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

g) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

h) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.

i) Promover la figura del Delegado de Formación y la constitución de Comisiones de Formación en las empresas que pongan en valor la formación y favorezcan la participación y actuaciones en materia formativa.

Iniciativas de formación:

Las partes acuerdan hacer uso de las diferentes iniciativas de formación de las que pueden beneficiarse las empresas y trabajadores del sector.

cve: BOE-A-2019-17591
Verificable en https://www.boe.es

1. Formación programada por las empresas con cargo a la cuota de formación profesional.

Las partes se comprometen a establecer mecanismos para utilizar el fondo anual que las empresas tienen disponible para este tipo de iniciativa.

El empresario/a, asimismo, podrá consensuar con los representantes legales de los trabajadores acciones formativas específicas, que habrán de estar siempre en relación con las funciones de la empresa. En tal caso el empresario/a deberá conceder a los trabajadores permisos, dentro de la jornada laboral, para que los mismos puedan asistir a las clases presenciales. El tiempo dedicado a esta formación será computable en el número de 20 horas anuales previsto para formación.

Formación dentro de los centros de trabajo: La empresa procurará impartir esta formación de forma habitual, dedicando el tiempo preciso, dentro de la jornada laboral, a la función de perfeccionamiento o reciclaje, sin perjuicio de la asistencia de sus trabajadores.

Asimismo, elaborará los criterios que deben reunir las entidades de formación acreditadas que realicen formación referida a las empresas y trabajadores del sector.

2. Formación dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados, financiada a través de los fondos con cargo a la cuota de formación profesional.

Las partes se comprometen a difundir las actividades formativas incluidas en esta iniciativa (de ámbito estatal y autonómico) entre las empresas y trabajadores del sector con el fin de ampliar la cobertura de la formación al conjunto de centros de trabajo y personas empleadas, así como mejorar la participación de los colectivos prioritarios.

Las partes se comprometen a que durante la vigencia de este convenio acordarán las fórmulas más adecuadas, con arreglo a la normativa vigente, para incrementar la participación de los agentes sociales en la formación dirigida al sector.

La Comisión Paritaria Sectorial elaborará, si lo considera necesario, criterios adicionales a los que establece la norma actualmente vigente, de cara a la selección de entidades de formación para una mayor adecuación a las necesidades del sector. De igual modo, se acordarán los criterios para realizar el seguimiento de las agrupaciones que con fines formativos se lleven a cabo en el sector.

3. Permisos Individuales de Formación (PIF), que se financian a través de bonificaciones a los costes salariales por el tiempo invertido en formación (hasta un máximo de 200 horas) por los trabajadores por año académico o año natural.

Las partes se comprometen a impulsar y fomentar el número de PIF en el sector y durante la vigencia del convenio.

4. Otras iniciativas. Sin perjuicio de lo anterior y de las iniciativas que adopte la empresa en materia de formación con cargo a la cuota de formación profesional y de los permisos individuales de formación, aquella podrá establecer la aplicación de recursos propios adicionales con carácter complementario, en función de sus necesidades y características.

Derechos y deberes de los trabajadores:

1. Los trabajadores vendrán obligados a desarrollar todas las acciones de formación profesional continua que sean precisas para que su función se realice adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas o de presentación de productos, etc., que resulten necesarios, cuyas actividades se realizarán durante su jornada de trabajo.

2. El tiempo de formación para cada trabajador, excepto los que estén sujetos a contratos de trabajo que lo prevea específicamente, será de 20 horas dentro del cómputo anual de la jornada establecida en el presente Convenio General, y se destinará a la realización de acciones formativas de interés para el desempeño profesional

cve: BOE-A-2019-17591
Verificable en https://www.boe.es

encomendado o que pueda encomendarse, así como su proyección en el desarrollo profesional.

3. Estas horas podrán ser acumuladas durante un período de hasta tres años en aquellos casos en que por necesidades organizativas o funcionales de la empresa no fueren utilizadas anualmente o por circunstancias de los trabajadores. Asimismo, en la organización de las actividades formativas, se procurará tener en cuenta las circunstancias concurrentes en los trabajadores.

4. En los supuestos de jornadas distintas de lo regulado en el presente Convenio, el tiempo dedicado a formación será objeto de las correspondientes adaptaciones respecto de lo establecido en el párrafo segundo, haciéndolas compatibles con la funcionalidad de la acción formativa.

5. Con criterios análogos a lo señalado en el número 2, se realizarán las oportunas adaptaciones en supuestos individuales de jornada reducida.

Los trabajadores tendrán derecho a los permisos retribuidos y no retribuidos, así como a las adaptaciones de jornada que se recogen en la norma para realizar actividades de formación o asistir a exámenes oficiales.

Los trabajadores tienen derecho a recibir las acreditaciones correspondientes a las actividades formativas realizadas de acuerdo con los criterios que establezca la norma de referencia.

Los trabajadores tendrán la obligación de asistir, aprovechar las actividades formativas en las que participan y realizar, cuando así se contemple, las pruebas exigidas para la obtención de la acreditación correspondiente.

A efectos de los procedimientos de acreditación de la experiencia en los que participe el trabajador, las empresas facilitarán a los interesados las certificaciones correspondientes en las que figuren las funciones realizadas a lo largo del tiempo en la empresa.

Artículo 15. *Estructura Paritaria Sectorial.*

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral establece en su artículo 26.1 que en el marco de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y mediante acuerdos específicos en materia de formación de igual ámbito, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el sector correspondiente podrán constituir Estructuras Paritarias Sectoriales con o sin personalidad jurídica propia.

Estas Estructuras Paritarias se agruparán en sectores afines conforme al mapa sectorial aprobado por Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, se constituirá la Estructura Paritaria Sectorial de Administración y Gestión según determina dicha normativa.

La Estructura Paritaria Sectorial tendrá, en el ámbito del sistema de formación profesional para el empleo, las siguientes funciones:

a) Prospección y detección de necesidades formativas sectoriales.

b) Propuesta de orientaciones y prioridades formativas para los programas formativos sectoriales, con especial énfasis en las que se dirijan a las PYME.

c) Propuesta de mejoras de la gestión y de la calidad de la formación para el empleo en su ámbito sectorial.

d) Elaboración de propuestas formativas relacionadas con los procesos de ajuste, reestructuración y desarrollo sectorial, en especial las relacionadas con necesidades de recualificación de trabajadores de sectores en declive.

e) Mediación en los procesos de discrepancias y definición de mecanismos que favorezcan los acuerdos en materia de formación en el seno de las empresas.

f) Conocimiento de formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.

g) Difusión de las iniciativas de formación y promoción de la formación profesional para el empleo, especialmente entre las PYME y micro-PYME.

cve: BOE-A-2019-17591
Verificable en https://www.boe.es

h) Elaboración de una memoria anual sobre la formación profesional para el empleo en su ámbito sectorial.

i) Elaboración de propuestas para la realización de estudios sectoriales e investigaciones que se promuevan en sus respectivos ámbitos y en los que llevan a cabo los Centros de Referencia Nacional.

CAPÍTULO V

Contratación

Artículo 16. *Contratación indefinida.*

Para dar cumplimiento al compromiso de las empresas de promover la estabilidad en el empleo de los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este convenio, la modalidad de contratación habitual en el sector para cubrir las necesidades estructurales de plantilla en cada una de las empresas será el contrato indefinido, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

Artículo 17. *Contrato de formación y aprendizaje.*

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

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

El contrato de trabajo para la formación y aprendizaje podrá celebrarse con los trabajadores que tengan una edad comprendida entre los 16 y los 25 años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

La duración del contrato podrá ser de seis meses hasta dos años. El periodo de prueba será de un mes.

La retribución del personal contratado en formación no será en ningún caso inferior al 80 % durante el primer año y al 90 % durante el segundo año, del salario fijado en este convenio para el auxiliar administrativo. Esta retribución corresponde a una jornada efectiva de trabajo del 75% durante el primer año y del 85 % el segundo año, destinándose el 25 % y el 15 % restante de la misma respectivamente a la formación teórica.

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

Artículo 18. *Contratos de duración determinada.*

Dadas las características del sector, y al amparo de lo previsto en el art. 1 5.1.b del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establece que la duración máxima de dichos contratos será de nueve meses dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

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

Extinguido el contrato por expiración del tiempo convenido, siempre y cuando la duración total de éste haya sido igual o superior a seis meses, y no corresponda a un contrato de interinidad, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a la parte proporcional de doce días por año trabajado.

cve: BOE-A-2019-17591
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 19. *Preaviso de cese.*

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

Grupo I: Tres meses.
Grupo II: Según área funcional:

Coordinador/a y/o Jefe/a de Administración y Oficial/a de primera: Dos meses.
Oficial/a de segunda y Auxiliar Administrativo/a: Un mes.

Grupo III: Quince días.

La inobservancia del preaviso anteriormente establecido supondrá el nacimiento del derecho a indemnización a favor del empleador de los días equivalentes de salario por cada día de preaviso no cumplido por el trabajador.

Artículo 20. *Período de prueba.*

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 21. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo efectivo anual durante el tiempo de vigencia del presente convenio será de 1.786 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Con carácter general, la jornada semanal tendrá un descanso ininterrumpido de cuarenta y ocho horas consecutivas, que se recomienda que se corresponda con el sábado y el domingo. En todo caso, se respetará la distribución de la jornada que establezca cada empresa, que obligatoriamente deberá considerar como descanso la tarde del sábado y el domingo.

De igual forma, se garantizará el disfrute efectivo de los 14 festivos anuales.

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

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

Las empresas podrán establecer en la elaboración de los calendarios anuales de trabajo, incluidos como horarios especiales, la distribución irregular de la jornada en periodos de máxima actividad. En este caso la jornada semanal, incluidas las horas

cve: BOE-A-2019-17591
Verificable en https://www.boe.es

extraordinarias, no podrá exceder de 48 horas y con respeto absoluto al descanso semanal señalado y al diario regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

En la confección del calendario laboral y en la determinación de la jornada de trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas y productivas de la empresa, considerando que la adaptación deberá efectuarse durante el tiempo en que la empresa tenga el establecimiento o el centro de trabajo abierto al público o con atención al mismo y, en todo caso, en el horario comprendido entre las 8:00 y las 20:00 horas, de lunes a viernes.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años

En todo caso, la solicitud de adaptación de la duración y la distribución de la jornada de trabajo deberá efectuarse por la persona trabajadora con una antelación mínima de treinta días a la fecha prevista o solicitada de aplicación efectiva.

La adaptación de la duración y la distribución de la jornada de trabajo se deberá efectuar siempre con arreglo a parámetros objetivos inherentes a la persona trabajadora y a las necesidades organizativas y productivas de la empresa, sin que pueda existir discriminación alguna, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno u otro sexo.

En cualquier caso, las partes negociadoras del presente convenio colectivo instan a las empresas del sector a negociar con los representantes legales de los trabajadores el establecimiento de un sistema de control horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de la persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización o salida del trabajo. Para ello se establecen los siguientes criterios:

1. El sistema utilizado, en momento alguno atentará contra el derecho de las trabajadoras y trabajadores a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.
2. Este sistema garantizará la fiabilidad e invariabilidad de los datos y una gestión objetiva, deberá imposibilitar la manipulación, alteración o creación posterior del registro y deberá facilitar el acceso de la persona trabajadora a la información almacenada, de tal manera que se pueda acceder en cualquier momento, diaria, semanal o mensualmente, a dicha información al objeto de tener constancia de las horas trabajadas, diarias semanales o mensuales.
3. En este sentido, con carácter mensual, la persona trabajadora recibirá notificación con todo el detalle necesario para su comprensión del control horario efectuado. En el supuesto de que no se hallare conforme con el mismo, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente de la empresa.
4. Con carácter también mensual, la representación legal de los trabajadores recibirá la misma información que la recibida por las personas trabajadoras de forma individual, así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada uno de ellos.

Para todas aquellas empresas que no cuenten con representación legal de los trabajadores, el sistema de registro diario de la jornada implantado por la empresa respetará los criterios señalados en los párrafos 1, 2 y 3 de este artículo.»

Artículo 22. *Vacaciones.*

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

cve: BOE-A-2019-17591
Verificable en https://www.boe.es

El periodo de disfrute será preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre y serán fijadas de común acuerdo entre empresa y personal a su servicio.

El disfrute de las vacaciones podrá ser fraccionado en dos períodos, debiéndose conocer las fechas que correspondan con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 24. *Tablas salariales.*

Los salarios pactados en el presente Convenio son para los años 2019, 2020, 2021 y 2022, en cómputo anual y a distribuir en 14 pagas mensuales, agrupados en los niveles correspondientes a los distintos puestos de trabajo descritos para cada grupo profesional.

La tabla salarial para 2019, que se recoge en el anexo de este convenio, supone un incremento del 2% sobre los importes fijados en la tabla salarial de 2018, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 22 de marzo de dicho año, con excepción de los niveles funcionales de Auxiliar Administrativo de 1.er y 2.º año, que se refunden con el de Auxiliar Administrativo y a excepción de los niveles funcionales del Grupo III, para los cuales se establece un salario mínimo de convenio para 2019 de 12.600 euros brutos.

Para 2020, se establece un incremento del 2% sobre los importes fijados en la tabla salarial de 2019, con excepción de los niveles funcionales del Grupo III, para los cuales se establece un salario mínimo de convenio para 2020 de 13.000 euros brutos.

La escala salarial vigente para los periodos comprendidos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de los años 2021 y 2022, será el resultado de aplicar sobre los salarios del ejercicio precedente la variación al alza que experimente el Indice de Precios al Consumo a la finalización de los ejercicios 2021 y 2022, debiendo de abonarse las diferencias surgidas desde el mes de enero de cada año con efectos retroactivos durante los tres primeros meses del ejercicio subsiguiente.

En todo caso y para los niveles funcionales de Auxiliar Administrativo (incluido en el Grupo II), Ordenanza y Personal de Limpieza (incluidos en el Grupo III), se fija como salario mínimo de convenio para el ejercicio 2021 la cantidad de 13.500 euros brutos, y para el ejercicio 2022, la cantidad de 14.000 euros brutos.

Artículo 25. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

El personal que hubiere ingresado en la empresa o cesado en la misma en el transcurso del año, percibirán de estas pagas, la parte proporcional al tiempo trabajado.

cve: BOE-A-2019-17591
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 26. *Gastos de locomoción y dietas.*

El personal afectado por el presente convenio que se desplace de la localidad donde se encuentre el centro de trabajo tendrá derecho a percibir:

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

Cuando para tales desplazamientos los trabajadores utilicen vehículo propio, siempre que se haya recibido autorización previa de la empresa para ello, percibirá una indemnización de 0,19 euros por kilómetro realizado.

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

CAPÍTULO VIII

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 27. *Estudios.*

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

Artículo 28. *Permisos retribuidos.*

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) En caso de matrimonio 15 días, que podrán ser acumulables al periodo de vacaciones. Tendrán derecho igualmente a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan, a partir de la firma del presente convenio, de acuerdo con las legislaciones autonómicas que regulan dichas situaciones.

b) Matrimonio de padres, hermanos e hijos: un día que será ampliable a 2, cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento de más de 100 km de donde radique el centro de trabajo.

c) Tres días en los casos de nacimiento de hijo, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente. El comienzo del disfrute del presente permiso será siempre el primer día laborable siguiente a la fecha del hecho causante que dé derecho al mismo.

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

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

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

cve: BOE-A-2019-17591
Verificable en https://www.boe.es

presente permiso será siempre el primer día laborable siguiente a la fecha del hecho causante que de derecho al mismo.

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

g) Dos días por traslado de domicilio habitual.

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

i) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes.

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

k) Visitas médicas: el tiempo imprescindible. Salvo caso de urgencia, los trabajadores deberán preavisar a la empresa con una antelación mínima de 24 horas. En todos los casos deberán aportar a la empresa justificante de la visita realizada y del tiempo invertido.

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

Igualmente se disfrutará de otro día adicional de permiso retribuido que preferentemente será el 24 o el 31 de diciembre. La fecha de su disfrute será fijada por la empresa para cada persona, pudiendo dividir la plantilla en dos o más a los efectos de no cerrar la empresa.

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

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

La duración de este tipo de excedencias podrá alcanzar un período máximo de tres años, que será computable a efectos de antigüedad. Durante este tiempo, el trabajador podrá aprovechar los programas de formación establecidos en la empresa como si estuviera en activo.

El personal asimismo tendrá derecho a un periodo de excedencia que no podrá ser superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen ninguna actividad retribuida. Cuando un nuevo familiar causante dé derecho a un nuevo periodo de excedencia el inicio de la misma pondrá fin al que se venga disfrutando.

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

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

cve: BOE-A-2019-17591
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 30. *Pausas y reducciones de jornada.*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo bien por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o bien por un permiso de 15 días de duración, susceptible de acumularse al permiso de nacimiento.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Los trabajadores y las trabajadoras que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo menores de doce años, o personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñen una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por tener a su cuidado un menor o un familiar de los previstos en este artículo corresponden al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 31. *Permisos no retribuidos.*

Los trabajadores al servicio de las empresas que lleven como mínimo dos años en la misma, tendrán derecho a solicitar un único permiso sin sueldo al año, por un máximo de 30 días. Las empresas habrán de otorgar dicho permiso, salvo que no resulte posible por necesidades perentorias del servicio.

La solicitud deberá efectuarse por escrito con una antelación mínima de un mes a la fecha prevista para el inicio de su disfrute, salvo supuesto de extraordinaria y urgente necesidad de la persona trabajadora, tales como enfermedad grave de la persona trabajadora o de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La concesión igualmente deberá formularse por escrito.

cve: BOE-A-2019-17591
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 32. *Jubilación.*

El contrato de trabajo se extinguirá por el cumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que el trabajador o trabajadora afectado por la extinción del contrato de trabajo cumpla con los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
b) Que la empresa proceda a transformar un contrato temporal en contrato indefinido, o, en su caso, proceda a formalizar un nuevo contrato de naturaleza indefinida en sustitución del trabajador jubilado

El cumplimiento de los anteriores presupuestos deberá ser notificado a la comisión paritaria del Convenio.

CAPÍTULO IX

Régimen asistencial

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

Las empresas contratarán un seguro, a favor de sus trabajadores, de quince mil euros (15.000,00 €) por muerte o invalidez en cualquiera de sus grados, siempre que éstas se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional. En el supuesto de muerte, la indemnización se abonará a la viuda/o beneficiarios del trabajador, según la legislación vigente.

Artículo 34. *Incapacidad temporal.*

Durante los procesos de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional las empresas complementaran las prestaciones económicas que los trabajadores afectados reciban en la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de su retribución en jornada ordinaria. Dicho complemento se abonará a partir del primer día hasta como máximo cumplirse dieciocho meses de haberse iniciado la situación de IT.
Durante los procesos de IT por enfermedad común o accidente no laboral que supongan hospitalización del que lo sufra, las empresas complementarán las prestaciones económicas que los trabajadores afectados reciban de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de su retribución en jornada ordinaria a partir del primer día de baja hasta un máximo de dieciocho meses.
Durante los procesos de IT por enfermedad común o accidente no laboral no previsto en el párrafo anterior las empresas complementarán las prestaciones económicas que los trabajadores afectados reciban de la Seguridad Social según la siguiente escala.

Desde el primer día al tercero, ambos inclusive, hasta el 60 por ciento de su retribución.
Desde el cuarto día al vigésimo, ambos inclusive, hasta el 75 por ciento de su retribución.
Desde el vigésimo primer día hasta un máximo de doce meses desde la fecha de inicio de la IT, hasta el 100 por cien de su retribución.

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

cve: BOE-A-2019-17591
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario. Faltas y sanciones

Artículo 35. *Faltas.*

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

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

A) Serán faltas leves:

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

B) Se calificarán de faltas graves las siguientes:

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

C) Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

cve: BOE-A-2019-17591
Verificable en https://www.boe.es

11. Las faltas tipificadas en el Estatuto de los Trabajadores que den lugar al despido disciplinario, y que no estén contempladas como faltas muy graves en los números anteriores.

Artículo 36. *Sanciones.*

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

Por falta leve:

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

Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Por falta muy grave:

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

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

Artículo 37. *Procedimiento.*

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

1. Será necesaria la apertura de expediente en el caso de sanciones graves o muy graves impuestas a los trabajadores que ostenten el cargo de representante legal de los trabajadores o delegado sindical.
2. La Dirección de la empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que se impongan a quienes ostenten los cargos citados en el apartado anterior, haciéndoles saber el derecho que asiste, tanto al interesado como al órgano de representación de los trabajadores, a ser oídos. Asimismo, deberán serle comunicados a la representación legal de los trabajadores, aquellos expedientes disciplinarios cuya propuesta de resolución sea el despido.
3. Solo en el caso al que se refieren los apartados anteriores, si para esclarecer los hechos fuera necesaria la instrucción de un expediente, éste se iniciará con la orden de incoación adoptada por el Jefe correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo, que podrá no pertenecer a aquella ni como empresario ni como trabajador. El instructor podrá practicar cuantas pruebas considere pertinentes y sean admisibles en Derecho.
4. De toda sanción se dará traslado por escrito a la persona afectada por aquella, quien deberá acusar recibo de la comunicación. En la misma se describirán claramente los actos constitutivos de la falta, la fecha o fechas de su comisión, graduación de la misma y sanción adoptada por la Dirección de la empresa.

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

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

cve: BOE-A-2019-17591
Verificable en https://www.boe.es

Cancelación:

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

Artículo 38. *Prescripción.*

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

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

CAPÍTULO XI

Disposiciones varias

Artículo 39. *Cláusula de inaplicación (descuelgue).*

De conformidad con lo establecido en el art. 82.3 del ET, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1, se podrá proceder previo desarrollo de un período de consultas en los términos del art. 41.4 del ET a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
c) Régimen de trabajo a turnos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

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

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

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

cve: BOE-A-2019-17591
Verificable en https://www.boe.es

La solicitud de inaplicación la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación unitaria y sindical o en su ausencia, a la comisión de trabajadores designados según lo previsto en el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos:

Memoria explicativa de las causas económicas, técnicas organizativas o de producción que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y/o técnica, organizativa o de producción y la afectación al mantenimiento del empleo, con la documentación legal pertinente. Asimismo, explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

Tras un periodo de consultas de quince días, las representaciones de la empresa y los trabajadores adoptarán la resolución que proceda, que se comunicará a la comisión paritaria de este convenio para su constancia.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el art. 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el art. 82.3 del ET, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Atendiendo al objeto causal del sistema de inaplicación regulado en el presente artículo el mismo no podrá operar cuando, con las mismas consecuencias para la situación de la Empresa, el importe de los incrementos salariales motivo de la inaplicación pueda ser objeto de absorción por aplicación del art. 5 del presente Convenio con los requisitos y presupuestos allí regulados.

CAPÍTULO XII

Comisión paritaria

Artículo 40. *Comisión paritaria.*

1. Se crea la comisión paritaria del convenio como órgano para la interpretación y la vigencia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.
2. La comisión paritaria estará formada por cuatro vocales, en representación de cada una de las partes firmantes, que se designarán en la sesión constitutiva de la misma.
3. Se reunirá la comisión a petición de cualquiera de las partes mediante una convocatoria previa con orden del día dada a conocer a la otra parte, como mínimo, con cinco días hábiles de antelación.
4. La comisión podrá utilizar los servicios de asesores que serán libremente designados por cada una de las partes a su cargo, pudiendo asistir a las reuniones con voz, pero sin voto.
5. Del contenido de las reuniones de la comisión y de lo acordado se levantará acta.

cve: BOE-A-2019-17591
Verificable en https://www.boe.es

6. La comisión paritaria elaborará, en la primera sesión, el reglamento de funcionamiento de esta comisión.

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

Artículo 41. *Funciones de la comisión paritaria.*

1. Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del convenio.
2. Participación en la determinación de los programas de formación que se hayan de desarrollar con carácter general, de acuerdo con lo que establece este convenio.
3. Las controversias colectivas derivadas de la aplicación o interpretación del convenio serán sometidas, a través de las partes firmantes, a la mediación de la comisión paritaria y si no se alcanza un acuerdo en el trámite de mediación la comisión podrá acordar someterlas a arbitraje.
4. El estudio de las solicitudes por parte de las empresas de la inaplicación de los aumentos salariales pactados.

CAPÍTULO XIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 42. *Salud laboral.*

Las partes afectadas por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

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

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

La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno.

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

CAPÍTULO XIV

Derechos sindicales

Artículo 44. *Acumulación de créditos horarios.*

Los créditos horarios que ostentan los representantes de los trabajadores podrán ser acumulados en uno o varios miembros de la representación unitaria que sean de la misma sección sindical, hasta un máximo de 80 horas mensuales.

Si un representante de los trabajadores es al mismo tiempo delegado sindical podrá acumular las horas sindicales que le corresponderían por cada uno de los mencionados cargos.

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

cve: BOE-A-2019-17591
Verificable en https://www.boe.es

mismas y las horas utilizadas no computarán dentro del crédito de horas sindicales en la empresa.

Artículo 45. *Uso sindical del correo electrónico.*

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

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

En las empresas o centros de trabajo que tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores podrá elegirse un delegado de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría. Si el censo de trabajadores en una provincia es de 50 o más, se podrá elegir un comité de empresa

En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

CAPÍTULO XV

Igualdad de condiciones

Artículo 47. *Igualdad de condiciones.*

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

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el incumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de trabajadores en la forma que determine la legislación laboral en cada momento.

1. De conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007 (modificada por el RD 6/2019), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas sobre la base del respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral habrán de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Las empresas de más de 50 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad que necesariamente deberá contener medidas referentes a las siguientes materias:

a) Acceso al empleo.
b) Clasificación profesional.

cve: BOE-A-2019-17591
Verificable en https://www.boe.es

c) Promoción y formación.
d) Retribución.
e) Ordenación del tiempo de trabajo.

Además, los Planes de Igualdad deberán contener:

a) Objetivos y plazos a alcanzar para erradicar cualquier tipo de discriminación detectada.
b) Acciones a desarrollar para cumplir los objetivos marcados.
c) Evaluación anual del Plan.

Todo ello de acuerdo con los artículos 45, 46 y 47 de la Ley de Igualdad.

3. Dicho plan deberá ser objeto de negociación con la representación sindical en la forma que se determine en la legislación laboral.

4. Con carácter previo al plan de igualdad, las empresas deberán realizar un diagnóstico que permita identificar el estado de situación en materia de igualdad tomando como referencia, principalmente, aquellos parámetros sobre los que exista información sectorial, así como otros derivados de las características de cada empresa, de forma que pueda realizar su propio análisis y contraste de situación en comparación también con la información sectorial disponible.

5. El diagnóstico de situación de la empresa proporcionará información en torno a los siguientes índices de personal, desagregados por sexos, entre otros: plantilla, distribución de la plantilla por niveles, altas y bajas, índice de promoción, horas de formación, modalidades de contratación por sexo u otros índices sobre los que exista información sectorial disponible, o que se consideren necesarios para la mejor realización del diagnóstico y desarrollo del plan de igualdad.

6. A partir de la definición legal del plan de igualdad como «conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres…», las medidas a considerar para su valoración en la negociación del plan de igualdad, tendrán en consideración los criterios a que se refiere el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose en la negociación establecer medidas de acción positiva en materia de condiciones de contratación, promoción o formación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Artículo 48. *Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.*

Estas trabajadoras tienen derecho:

1. A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos, una tercera parte y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. La concreción horaria de la reducción se hará por acuerdo entre empresa y trabajadora y en caso de desacuerdo las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el art. 138 de la de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

2. A la reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada, en su defecto dicha determinación se efectuará por la jurisdicción de lo Social en el procedimiento establecido en el art. 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

3. A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente, en el supuesto de que la trabajadora haya de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en el momento en que exprese su

cve: BOE-A-2019-17591
Verificable en https://www.boe.es

voluntad de ejercer el derecho. La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo.

Transcurridos los seis meses, la trabajadora en el plazo máximo de quince días habrá de optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o a continuar con el nuevo con renuncia a su derecho de reserva.

4. A la suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo no superior a seis meses, prorrogable por el Juez competente por periodos de tres meses hasta un máximo de 18 meses total, computando inicial y prórrogas.

5. A extinguir su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia.

6. Las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda no se computarán como faltas de asistencia.

La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección.

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

Aquellos trabajadores que como consecuencia del anterior convenio colectivo de Gestorías Administrativas vinieran percibiendo el complemento denominado «antigüedad consolidada» y/o el «complemento por desaparición de categoría» lo mantendrán; si bien, las cantidades de dichos complementos se verán incrementadas anualmente en el mismo porcentaje que sean incrementados los salarios según el convenio.

A tal fin, junto a las tablas salariales y en el art. 24 de este Convenio, figura el porcentaje de incremento contenido en las mismas con respecto al salario del año inmediatamente anterior.

Estos complementos no serán compensables ni absorbibles.

Disposición adicional segunda. *Parejas de hecho.*

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

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

La nulidad de alguna de las cláusulas declarada por la autoridad o jurisdicción laboral no afectará al resto del contenido del convenio colectivo, comprometiéndose las partes a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia, y aquellas otras que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas cláusulas no supone la nulidad de todo el convenio incorporándose al convenio el acuerdo que se obtuviera.

Disposición adicional cuarta. *Adhesión al ASAC.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o

cve: BOE-A-2019-17591
Verificable en https://www.boe.es

interpretación del mismo al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (sistema extrajudicial) vigente (ASAC).

Disposición adicional quinta. *Género neutro.*

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

Disposición adicional sexta. *Cláusula de empleo.*

En el actual contexto económico, las representaciones empresarial y sindical comparten que es una prioridad la defensa del empleo en el sector, por lo que se comprometen a trabajar con el fin de mantener la mayor estabilidad posible de los puestos de trabajo, promoviendo la negociación de medidas alternativas a la extinción de contratos, considerando que la mejor garantía para ello será tratar de mejorar la fortaleza y solidez de las empresas, manteniendo su nivel de competitividad, de modo que sean capaces de aportar valor de manera recurrente y de adaptarse permanentemente al entorno, en función de las exigencias del mercado en cada momento.

Asimismo, manifiestan que el esfuerzo de contención salarial que se produce en este convenio, así como la utilización de medidas de flexibilidad interna deben servir también para contribuir a dicho objetivo.

Para ello, se recomienda a las partes, en los procesos de reestructuración que puedan acometerse en el ámbito de las empresas, la utilización preferente de medidas de flexibilidad interna tales como la suspensión de contratos de trabajo y excedencias, la reducción de jornada, la movilidad funcional y geográfica y la modificación de condiciones de trabajo.

Disposición transitoria única.

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

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

Disposición final única.

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

ANEXO I

Tablas salariales

	2018	2019 (+2%)	2020 (+2%)	2021	2022
GRUPO I					
Titulado Superior.	20.399,19	20.807,17	21.223,32	+ IPC	+ IPC
Titulado Medio.	19.230,58	19.615,19	20.007,50	+ IPC	+ IPC

cve: BOE-A-2019-17591
Verificable en https://www.boe.es

	2018	2019 (+2%)	2020 (+2%)	2021	2022
GRUPO II				+ IPC	+ IPC
Coordinador/Jefe Admvo.	16.795,75	17.131,67	17.474,30	+ IPC	+ IPC
Oficial 1.ª	15.562,16	15.873,40	16.190,87	+ IPC	+ IPC
Oficial 2.ª	14.220,28	14.504,69	14.794,78	+ IPC	+ IPC
Auxiliar Admvo.	12.515,59	12.765,90	13.021,22	13.500,00	14.000,00
GRUPO III					
Ordenanza.	11.869,20	12.600,00	13.000,00	13.500,00	14.000,00
P. Limpieza.	11.869,20	12.600,00	13.000,00	13.500,00	14.000,00

cve: BOE-A-2019-17591
Verificable en https://www.boe.es