



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: CONGRESOS Y TURISMO DE SEVILLA,S.A. CONTURSA
Expediente: 41/01/0242/2025
Fecha: 20/10/2025
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: ANGELA VERDUGO MORAN
Código 41100672012017.

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa Congresos y Turismo de Sevilla, S.A. CONTURSA (código 41100672012017), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2025 a 31-12-2026.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-7039-870b-a1aa-385d-d042-f45c-7110-3de6

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsblF8yLcR>

FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 20/10/2025 13:28 | NOTAS : F



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa Congresos y Turismo de Sevilla, S.A. CONTURSA (código 41100672012017), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01- 2025 a 31-12-2026.

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

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





3er CONVENIO DE LA EMPRESA MUNICIPAL CONGRESOS Y TURISMO DE SEVILLA, S.A.

ÍNDICE .-	Pág.
CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES	4
Artículo 01 Ámbito territorial	4
Artículo 02 Ámbito personal	4
Artículo 03 Ámbito temporal, denuncia y prórroga	5
Artículo 04 Comisión paritaria	5
Artículo 05 Compensación y absorción	6
Artículo 06 Prelación de normas	7
Artículo 07 Vinculación a la totalidad	7
Artículo 08 Organización del trabajo	7
Artículo 09 Compromiso con la Sostenibilidad y el Desarrollo Sostenible	8
Artículo 10 Igualdad de Oportunidades y No discriminación	9
CAPÍTULO II - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	9
Artículo 11 Principios generales	9
Artículo 12 Grupos y niveles profesionales	10
Artículo 13 Movilidad funcional	12
Artículo 14 Plantilla	13
CAPÍTULO III - CONTRATACIÓN. SELECCIÓN DE PERSONAL Y PROVISIÓN DE PUESTOS	13
Artículo 15 Provisión de vacantes	13
Artículo 16 Promoción interna	14
Artículo 17 Oferta de empleo público	15
Artículo 18 Órgano de selección	15
Artículo 19 Contratación temporal	15
Artículo 20 Periodo de prueba	15
Artículo 21 Formalización de contratos	16





Artículo 22	Estabilidad en el empleo	16
CAPÍTULO IV - INCAPACIDAD TEMPORAL Y JUBILACIÓN		17
Artículo 23	Incapacidad temporal	17
Artículo 24	Jubilación	17
CAPÍTULO V - MATERNIDAD, PATERNIDAD, ACOGIMIENTO Y ADOPCIÓN		19
Artículo 25	Maternidad, paternidad, acogimiento y adopción	19
CAPÍTULO VI - JORNADA, HORARIOS, LICENCIAS Y VACACIONES		20
Artículo 26	Jornada de trabajo y jornada reducida	20
Artículo 27	Horarios	22
Artículo 28	Vacaciones	23
Artículo 29	Permisos retribuidos	24
Artículo 30	Permisos sin retribuir	26
Artículo 31	Excedencias	26
CAPÍTULO VII - RETRIBUCIONES ECONÓMICAS		27
Artículo 32	Principios generales	27
Artículo 33	Conceptos retributivos	27
Artículo 34	Complemento de responsabilidad	28
Artículo 35	Plus de encomienda	29
Artículo 36	Complemento de armonización salarial	29
Artículo 37	Plus de antigüedad	30
Artículo 38	Productividad	30
Artículo 39	Plus de viaje	30
CAPÍTULO VIII - BENEFICIOS SOCIALES		31
Artículo 40	Plan de pensiones	31
Artículo 41	Seguro de vida y accidente	31
Artículo 42	Seguro médico	31
Artículo 43	Premio de fidelidad	32





Artículo 44	Gestación	32
Artículo 45	Anticipos y préstamos	32
Artículo 46	Seguridad e higiene salud laboral	32
Artículo 47	Reconocimiento médico	32
Artículo 48	Ayuda de comedor / gastos se viaje	33
Artículo 49	Conciliación familiar	33
CAPÍTULO IX - RÉGIMEN DISCIPLINARIO		34
Artículo 50	Principios generales	34
Artículo 51	Faltas leves	34
Artículo 52	Faltas graves	34
Artículo 53	Faltas muy graves	35
Artículo 54	Sanciones	36
Artículo 55	Prescripción de las faltas	37
Artículo 56	Expediente contradictorio	37
Anexo TABLA SALARIAL		38



CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

El presente Convenio Colectivo se suscribe por la representación legítima de CONGRESOS Y TURISMO DE SEVILLA, S.A., (CONTURSA en adelante), como Centro de Trabajo de Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores (RTT, a partir de ahora) de la misma, como la legítima representación de la totalidad de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en CONTURSA.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo, normas y beneficios sociales de los empleados que prestan sus servicios en CONTURSA.

Con la firma del presente Convenio pierden su vigencia los dos convenios anteriores que se venían aplicando hasta la fecha; 2º Convenio Colectivo de la empresa Congresos y Turismo de Sevilla, S.A. (CONTURSA) y Convenio Colectivo para el personal de Consorcio Turismo de Sevilla.

Todos los derechos recogidos en el presente acuerdo referidos a cónyuges e hijas/os de empleadas/os se consideran de igual aplicación a las parejas de hecho que acrediten tal condición, entre otros medios, por su Inscripción en el Registro de Uniones de Hecho o por pertenencia unidad estable de convivencia.

Artículo 01. Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios para CONTURSA, con independencia del lugar donde desarrollen sus funciones.

Artículo 02. Ámbito personal

El Convenio es de ámbito de Empresa (Centros de Trabajo) y regula las relaciones laborales de CONTURSA, y la totalidad de los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en la misma, con las excepciones del personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula según lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplan en el número 3 del artículo 1, y en el artículo 2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 03. Ámbito temporal, denuncia y prórroga

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2025, con independencia de la fecha en la que se produzca su publicación en el Boletín Oficial, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

Si ninguna de las partes que lo suscriben formulase denuncia expresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento o de las correspondientes prórrogas, el presente convenio se considerará prorrogado en su totalidad por periodos anuales sucesivos.

La denuncia deberá ser notificada a la otra parte, mediante comunicación escrita con una antelación mínima de 90 días naturales a la fecha prevista de finalización y remitiendo copia a la Autoridad Laboral a efectos de su constancia.

Entre la denuncia del presente Convenio por cualquiera de las partes y el inicio de las negociaciones, no mediará un plazo superior a 2 meses. Hasta la firma del siguiente Convenio, se mantendrán en vigor todos los artículos del presente Convenio, salvo las retribuciones económicas que serán revisadas siempre en lo que permita la Ley de Estabilidad Presupuestaria y Sostenimiento del Gasto Público, así como la Ley de Presupuestos Generales del Estado o de la Comunidad Autónoma de Andalucía de cada año, conforme a lo que se establezca legalmente para las entidades del sector público.

Artículo 04. Comisión paritaria

Con la finalidad de interpretar, conciliar, vigilar y regular las cuestiones controvertidas que se susciten en el marco del presente Convenio Colectivo, a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo, se constituye una Comisión Paritaria de interpretación y seguimiento del alcance de cumplimiento.

La comisión paritaria estará integrada por seis miembros: tres designados por la empresa y tres por el Comité de Empresa, todos ellos con derecho a voto. Podrán asistir a las reuniones, con voz pero sin voto, los asesores que cada parte considere pertinentes. Se admitirá la delegación del voto en cualquier miembro de la comisión.

Sus reuniones tendrán lugar, al menos, una vez cada trimestre y siempre que lo requiera la urgencia o necesidad de algún problema a interpretar o de seguimiento.

Por tanto las funciones de la presente comisión serán:

- Interpretación de las cláusulas del convenio.
- Seguimiento del cumplimiento del mismo.

La Comisión se reunirá obligatoriamente, a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de 3 días laborables. La respuesta de la comisión paritaria deberá darse en el plazo de quince días desde que la cuestión pueda ser planteada por cualquier persona trabajadora o por la propia empresa.

El orden del día lo fijará la parte convocante de forma escrita, acompañando cuantos documentos entienda necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto que se promueva ante ella. Dicha documentación, será anexada al acta que deberá ser levantada al término de la reunión por el/la secretario/a, reflejando de forma expresa la cuestión planteada y objeto de la reunión, las posturas planteadas por las partes y los acuerdos o desacuerdos que se hubieran alcanzado. El acta deberá ser firmada por ambas representaciones en el plazo máximo de cinco días laborables. Los acuerdos de la Comisión Paritaria deberán ser adoptados por mayoría absoluta de votos de sus miembros, siempre que además exista a su vez mayoría absoluta dentro de cada parte (Dirección/RTT).

El tiempo de asistencia a las reuniones de la comisión paritaria, será considerado -a todos los efectos- como tiempo efectivo de trabajo, y sin cargo al crédito de horas sindicales. Será computado conforme a la duración real de la reunión.

Los acuerdos de la comisión tendrán carácter ejecutivo inmediato salvo que ambas partes acuerden una fecha específica y se anexionarán o sustituirán como parte integrante del siguiente convenio si así lo acuerdan las partes en la negociación.

En el supuesto de discrepancias en el seno de la Comisión, las partes se someterán a lo que determine el Servicio de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (SERCLA).

Artículo 05. Compensación y absorción

El sistema retributivo pactado en el presente convenio colectivo compensará y absorberá todas las retribuciones existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, salvo aquellos pactos retributivos especiales pactados con las personas trabajadoras con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio y cuya vigencia estuviera vinculada a la aprobación y entrada en vigor del mismo.

Los aumentos retributivos que pudieran aplicarse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación o contratos individuales sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas las retribuciones pactadas en cómputo anual superen a las aquí pactadas.

El presente Convenio Colectivo se registrará por el principio de homologación de las condiciones económicas y sociales de los colectivos que prestan sus servicios para CONTURSA buscando la igualdad retributiva anual entre los mismos puestos de trabajo o categorías profesionales, en definitiva a la aplicación del principio de a igual función igual retribución.

Artículo 06. Prelación de normas

Las normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones entre CONTURSA y sus empleados/as, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general, incluso en aquellas materias en que las estipulaciones son distintas de las establecidas por los reglamentos o más disposiciones de carácter general.

En lo no previsto, se estará a lo que establezca el Estatuto de los Trabajadores y los artículos aplicables a las sociedades mercantiles municipales del Estatuto Básico del Empleado Público que, en la actualidad, son los artículos 52 a 55 y 59.

Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, se resolverán mediante la aplicación de la más favorable para el personal de CONTURSA, apreciada en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

Artículo 07. Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que por la Autoridad Laboral no se aprobara alguna de las cláusulas del presente Convenio, la Comisión negociadora se reunirá para examinar si afecta fundamentalmente al mismo, debiendo, en el caso de que así fuera, negociar íntegramente un nuevo Convenio, dejando sin valor ni efecto alguno el presente.

En otro caso, se tendrán por no puestas las cláusulas no aprobadas.

Artículo 08. Organización del trabajo

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y de condiciones de trabajo en la empresa, basados en la correcta utilización de los recursos humanos y materiales.

La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de los principios de buena fe y diligencia de la Empresa y las personas trabajadoras.

La dirección y organización del trabajo corresponde de forma exclusiva a la Empresa, quien la dirigirá y controlará de la forma que estime más conveniente, siempre con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas laborales.

Los representantes de los trabajadores/as tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

La representación legal de las personas trabajadoras será informada por escrito y antes de su aplicación de aquellas acciones de carácter organizativo que afecten directamente a las personas trabajadoras tal y como establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Tomando como referencia los 61 trabajadores/as fijos más los puestos de alta dirección, a la firma del presente convenio, CONTURSA, siempre que la legislación vigente lo permita así como su situación económica y presupuestaria, aplicará el cien por cien de la tasa de reposición.

Excepcionalmente, y cuando ello esté justificado por resultar imposible desarrollarlo con la plantilla fijada dada la especialidad de las tareas, CONTURSA podrá acudir a la contratación mediante ETT, previa información detallada sobre: objeto, causa, duración estimada, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, según lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, será negociada previamente entre la empresa y representantes de las personas trabajadoras, junto con los trabajadores afectados. En cualquier caso, se deberá respetar, siempre que las necesidades organizativas, productivas o económicas de CONTURSA lo permitan, la conciliación de la vida familiar de la persona trabajadora afectada.

Artículo 09. Compromiso con la Sostenibilidad y el Desarrollo Sostenible

La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras reconocen la importancia de la Sostenibilidad y la protección del medio ambiente, por ello y en el cumplimiento de sus respectivas obligaciones se comprometen a adoptar las medidas que fueran necesarias con los siguiente objetivos:

- Uso eficiente de los recursos: optimizar el recurso de energía, reducción del consumo de papel, luz y agua. Fomento del reciclaje.

- Compras responsables: priorizar proveedores y productos que garanticen criterios de sostenibilidad y responsabilidad social.

- Sensibilización y formación: sensibilizar al personal en sostenibilidad para fomentar las buenas prácticas en el trabajo.

Artículo 10. Igualdad de Oportunidades y No discriminación

La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras reconocen el derecho fundamental de todas las personas a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, garantizando un entorno inclusivo, diverso y libre de cualquier forma de discriminación.

En este sentido, se asegura que todas las decisiones relacionadas con el empleo, tales como contratación, promoción, formación, retribución, condiciones laborales, se basan exclusivamente en criterios objetivos relativos al mérito, capacidad y desempeño, sin distinción de raza, color, sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, edad, estado civil, religión, convicciones políticas o de otra índole, origen nacional o social, discapacidad o cualquier otra condición protegida por la legislación vigente. Los firmantes del presente convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos libres de acoso, donde se promueva la igualdad de trato y oportunidades y donde se respete la dignidad de los trabajadores y trabajadoras en el entorno laboral.

Asimismo y, en cumplimiento del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, y en el marco del compromiso de esta empresa con la promoción de la igualdad y la diversidad, se garantizará un entorno laboral inclusivo, libre de discriminación y respetuoso con los derechos de las personas LGTBI, con el objetivo de fomentar un entorno laboral justo y respetuoso para todas las personas.

CAPÍTULO II - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 11.- Principios generales

La clasificación de los trabajadores y trabajadoras se realizará en función de los puestos que desempeñan, considerando para ello los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la autonomía y el nivel de responsabilidad asociados a cada puesto.

La clasificación se realizará en grupos profesionales y niveles de responsabilidad en relación con el puesto de trabajo, las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as.

Esta clasificación profesional pretende alcanzar una estructura directamente relacionada con las necesidades y la realidad de la empresa, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de sexo, o de cualquier otra índole.

Artículo 12.- Grupos y niveles profesionales

La clasificación profesional de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito del presente Convenio, está directamente relacionado con la estructura organizativa de la empresa y el puesto de trabajo que desempeñan.

Se establecen siete grupos profesionales:

Grupo A Nivel 1 (Director/a de Área)

Se entiende por área, la unidad de gestión que controla y supervisa departamentos o servicios, con identidad propia. La dirección de área, es un puesto de mando que depende directamente del Gerente, ante el que es responsable y cuya competencia comprende funciones de gestión, asesoramiento y propuestas, en función de las características de las áreas, que en cualquier momento pudieran existir. Su desempeño requiere los conocimientos, formación académica y la experiencia profesional necesaria, en relación a los departamentos, trabajadores/as o servicios de su dependencia.

Grupo A Nivel 2 (Coordinador/a de Área)

Se entiende por área, la unidad de gestión que controla y supervisa a más de un departamento o servicio, con identidad propia. La coordinación de área, es un puesto de mando que depende directamente de la Dirección de Área, ante el que es responsable y cuya competencia comprende funciones de gestión, asesoramiento y propuestas, en función de las características de las áreas, que en cualquier momento pudieran existir en ausencia y/o en apoyo a la Dirección de Área a quien, en situaciones excepcionales, podrá suplir o sustituir. Su desempeño requiere los conocimientos y la experiencia necesaria, en relación con los departamentos de su dependencia.

Grupo B Nivel 1 (Jefe/a de departamento)

Se entiende por departamento, la unidad de gestión, comercial o de servicio, con identidad propia, dentro de cada una de las áreas de la empresa : financiera, comercial, recursos humanos, etc. Es un puesto de mando que depende directamente del Director/a / Coordinador/a de área o del Gerente, de quién dependerá, según los casos y cuya competencia comprende la gestión, control y supervisión de las actividades propias de su departamento. Su desempeño requiere los conocimientos y la experiencia necesaria, en relación con su departamento.

Grupo B Nivel 2 (Coordinador/a de departamento)

Puesto de trabajo al que compete la colaboración con el Jefe/a de su departamento, del que depende directamente, a quien en situaciones excepcionales podrá suplir o sustituir, tendrá también las labores propias de coordinación del departamento, así como será la persona responsable de la gestión de los contratos de servicios externalizados de su área o departamento correspondiente. Para desempeñar el puesto, se requerirán los conocimientos y la experiencia necesaria, en relación con su departamento y al puesto que ocupa.

Grupo C Nivel 1 (Técnico/a)

La existencia de esta categoría engloba Técnicos/as con diversos cometidos, en función de sus labores, tales como Comercial, Promoción, SmartOffice, PRL, RRHH, Contratación, Información Turística, Compras, Financiero, Producción y otros que puedan surgir por la creación de nuevos departamentos. Para desempeñar el puesto se requerirán los conocimientos y la experiencia necesaria en relación con su departamento y al puesto que ocupa.

Grupo C Nivel 2 (Supervisor de servicio)

Puesto de trabajo al que competen principalmente el seguimiento y ejecución de las tareas encomendadas por la Jefatura del Dpto. Depende directamente del/la Jefe/a del departamento y/o del/la Coordinador/a del Departamento, el puesto requerirá los conocimientos y experiencia necesarios para las tareas que se le encomiende.

Grupo D Nivel 1 (Administrativo/a - Auxiliar Técnico/a)

Puesto de trabajo al que compete, principalmente, la gestión administrativa de los distintos departamentos de la empresa, encuadrados en las distintas áreas o la realización de las tareas de índole técnica que le sean encomendadas. Depende directamente del Jefe/a del departamento y/o del/la Coordinador/a del departamento, y el puesto requerirá los conocimientos y experiencia necesarios para la gestión administrativa que se le encomiende. Podrá depender del Gerente cuando el puesto así lo requiera.

Artículo 13. Movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas para la pertenencia al grupo profesional, regulándose, en lo no previsto en este Convenio, por lo establecido sobre la materia en el Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al mismo grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención que, en todo caso, no podrá ser superior a seis meses en un año.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

La Empresa deberá comunicar esta situación a la representación legal de las personas trabajadoras.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo 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 las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o las de categoría equivalentes por un periodo superior a 6 meses durante un año o a ocho meses durante dos años, el/la trabajador/a podrá solicitar a la Empresa que inicie el procedimiento de promoción interna correspondiente, este se aplicará mediante el proceso de selección aprobado por el Consejo de Administración de CONTURSA.

Todo lo anterior, sin perjuicio del derecho del/la trabajador/a a percibir durante el desempeño de dichas funciones las diferencias retributivas correspondientes.

La experiencia obtenida durante el tiempo que dure la movilidad funcional, será tomada en cuenta para futuros procesos de promoción interna.

En caso de discrepancia entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as sobre el alcance de la movilidad funcional, la controversia se someterá al arbitraje ante el SERCLA.

Contra la negativa de la empresa a la consolidación de la categoría y previo informe de los representantes de los trabajadores/as, el trabajador/a podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Artículo 14. Plantilla

Se considerará plantilla de CONTURSA a todas las personas trabajadoras contratadas laboralmente, directamente por ésta, e incluidos en el ámbito personal del presente Convenio Colectivo.

Dentro del primer trimestre natural de cada año, la dirección de CONTURSA comunicará por escrito al comité de empresa la plantilla de personal fijo en la que consta el nombre de cada empleado y el grupo profesional al que pertenece.

CAPÍTULO III – CONTRATACIÓN. SELECCIÓN DE PERSONAL Y PROVISIÓN DE PUESTOS

La selección de personal y la provisión de puestos de trabajo, se llevará a cabo cumpliendo con los principios y requisitos establecidos en el artículo 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Estatuto Básico del Empleado Público, así como lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya y el Procedimiento para la Selección de Personal, aprobado por el Consejo de Administración de CONTURSA.

Artículo 15. Provisión de vacantes

Cuando CONTURSA necesite cubrir un puesto de trabajo ya existente o de nueva creación, éstos se cubrirán preferentemente con personal de plantilla, y cuando esto no sea posible, se recurrirá a personal externo.

Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos necesarios tendrán las mismas oportunidades para acceder al puesto de trabajo ya existente o de nueva creación.

En todo caso, la provisión de vacantes se producirá teniendo en cuenta la formación, méritos, capacidad, antigüedad del/de la trabajador/a, así como las facultades organizativas de CONTURSA, respetando el siguiente orden de prelación:

- a) Personas en situación de excedencia voluntaria que hayan solicitado la reincorporación siempre que cumplan los requisitos exigidos y que provengan del mismo grupo o categoría similar.
- b) Concurso de promoción interna.
- c) Oferta Pública de empleo, mediante el proceso de selección aprobado por el Consejo de Administración de CONTURSA.

Artículo 16. Promoción interna

Cuando los puestos de trabajo vacantes, ya existentes o de nueva creación, no fueran cubiertos por trabajadores/as en situación de excedencia voluntaria, se ofrecerá a los trabajadores/as de CONTURSA, en convocatoria única y por la modalidad de concurso de promoción interna.

En el proceso se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) La convocatoria y resolución corresponderá al órgano competente de CONTURSA.
- b) Se podrán valorar entre otros los siguientes méritos:
 - Titulaciones académicas relacionadas directamente con el puesto al que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma. No se valorarán los títulos o cursos académicos de nivel inferior al necesario para alcanzar la titulación exigida para el puesto al que se opta.
 - La realización de cursos de formación y perfeccionamiento directamente relacionados con el puesto al que se opta y aquellos cursos que se mencionen en la convocatoria. Las respectivas convocatorias determinarán la valoración a otorgar a cada curso en función de su duración y la existencia o no de pruebas de aptitud.
 - Pruebas teóricas.
 - Aptitudes demostradas en el desempeño de su puesto de trabajo.

Los representantes de las personas trabajadoras recibirán información detallada y periódica sobre el avance de cada una de las fases del procedimiento, garantizando así su transparencia y participación.

En el supuesto de no ser cubierta por personal de CONTURSA, se cubrirá mediante Oferta de empleo público, mediante el proceso de selección aprobado por el Consejo de Administración de CONTURSA.

Artículo 17. Oferta de empleo público

Se recurrirá a la Oferta Pública de Empleo para cubrir vacantes o plazas de nueva creación que se produzcan en CONTURSA y que no hayan sido cubiertas en las fases anteriores.

La Oferta Pública de Empleo, se desarrollará conforme a lo establecido en el proceso de selección aprobado por el Consejo de Administración de CONTURSA.

Artículo 18. Órgano de selección

La representación legal de las personas trabajadoras tendrán derecho a participar, en el porcentaje que se determine, en los procedimientos para la selección de personal aprobados por el Consejo de Administración.

Los representantes de la Empresa en el tribunal de valoración serán miembros del equipo de Recursos Humanos y del departamento o Área objeto de selección.

Artículo 19. Contratación temporal

Siempre que lo permita la legislación, y dentro de las modalidades contractuales existentes para cubrir puestos vacantes, en caso de extraordinaria y urgente necesidad debidamente justificada, cuando ello esté justificado por resultar imposible desarrollarlo con la plantilla fijada, podrá recurrirse a la modalidad de contratación temporal.

La contratación de personal para la realización de trabajos de duración determinada, para cubrir necesidades puntuales o coyunturales (la celebración de eventos especiales, aumento estacional de la actividad o circunstancias sobrevenidas, entre otras), se regirá por lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable, garantizando en todo caso el cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras.

Artículo 20. Periodo de prueba

Todas las contrataciones de nuevo personal quedarán sujetas a un período de prueba, cuyo objetivo es verificar la adecuación del empleado al puesto. La duración de este periodo se fijarán de manera expresa en el contrato individual de trabajo, y será la siguiente:

- GRUPO PROFESIONAL A Nivel 1 y 2 y B Nivel 1: 6 meses
- RESTO GRUPOS PROFESIONALES : 2 meses

En el transcurso del período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por extinguido el vínculo contractual, sin otro requisito que la elaboración de un informe interno que justifique tal decisión, comunicando por escrito a la otra parte la decisión. Superado el período de prueba, éste computará a todos los efectos que proceda. La situación de Incapacidad Temporal (IT) que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpirá el mismo, que volverá a computarse con la reincorporación del/de la trabajador/a.

Artículo 21. Formalización de contratos

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito. Deberá entregarse copia básica de los mismos a los Delegados de Personal / Comité de Empresa o presidente del comité de empresa, a excepción de los contratos de relación laboral de carácter especial.

Esta copia contendrá todos los datos a excepción del número de DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro dato que pueda afectar a la intimidad personal de la persona trabajadora.

Artículo 22. Estabilidad en el empleo

La Empresa, junto con los representantes de las personas trabajadoras, se compromete a estudiar las medidas de flexibilidad internas necesarias que permita la legislación laboral, antes de utilizar medidas de carácter excepcional relativas a la flexibilidad externa. Todo ello con el objetivo del mantenimiento del empleo. En tal supuesto, en el seno de la comisión paritaria del convenio colectivo se establecerá un plan que contenga las citadas medidas.

La Empresa deberá preavisar a la/el trabajador/a de la extinción del contrato en los supuestos regulados en la Ley. El personal que desee cesar voluntariamente en el servicio, salvo que esté en periodo de prueba, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la empresa, por escrito duplicado, del que se le entregará una copia debidamente sellada, con una antelación mínima de 15 días a la fecha del cese.

CAPÍTULO IV - INCAPACIDAD TEMPORAL Y JUBILACIÓN

Artículo 23. Incapacidad temporal

La incapacidad temporal (IT) es aquella situación en la que la persona se encuentra impedida o limitada para el desempeño de sus funciones y recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de Trabajo.

El motivo puede ser tanto la enfermedad común como profesional, así como por accidente ya sea de trabajo o no.

En los supuestos de ausencias por enfermedad común que no causen baja oficial por IT, el/la trabajador/a vendrá obligado a presentar al departamento de recursos humanos, antes de que transcurran más de tres días, justificante médico, que deberá reflejar la asistencia al centro sanitario desde el primer día sin el cual no quedará convenientemente justificada la ausencia.

En el caso de ausencia con baja laboral, esta será comunicada a la Empresa por parte de la Seguridad Social.

Durante el tiempo que una persona trabajadora permanezca en situación de IT derivada de enfermedad común o accidente laboral la empresa complementará hasta el 100% del total de sus retribuciones a partir del primer día.

Para los casos de declaración de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez de la persona trabajadora y siempre que en dicha resolución se establezca la posibilidad de revisión de grado por posible mejoría en un plazo de dos años, el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo durante ese período. Si tras la revisión el/la trabajador/a es considerado/a apto, se reincorporará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que viniera disfrutando.

Para cualquier otro aspecto relativo a esta situación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativas vigentes.

Artículo 24. Jubilación

Según lo dispuesto en la Disposición adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RD Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, para mejorar la empleabilidad de personas jóvenes en nuestro sector que está caracterizado por emplear, mayoritariamente,

a personas con formación universitaria, los representantes firmantes del presente convenio colectivo convienen en impulsar medidas que favorezcan el relevo generacional, tal y como se estipula en los siguientes apartados de este artículo.

Se establece la extinción del contrato de trabajo de la persona trabajadora que tenga la edad ordinaria legalmente fijada en su caso para la jubilación, siempre que reúna los requisitos exigidos por la normativa de la Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

A estos efectos, a requerimiento de la empresa y efectuado con una antelación mínima de cuatro meses, la persona trabajadora estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente español o extranjero así como cualquier otra documentación necesaria, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

En el caso de que la persona trabajadora hubiera trabajado algunos períodos en el extranjero, la obligación anterior se entenderá cumplida cuando aporte justificante de la solicitud formulada a las autoridades competentes y las respuestas de éstas, estimatorias o denegatorias de la solicitud. En estos casos, la persona trabajadora está obligada a aportar documentos tales como contratos de trabajo o certificados de empresa acreditativos de los períodos de tiempo trabajado.

En el supuesto aquí contemplado, la empresa deberá comunicar por escrito, con al menos 15 días de antelación, tanto a la persona trabajadora afectada como a los representantes de los trabajadores, la fecha en que se producirá la extinción del contrato de trabajo.

Asimismo, se le reconoce a las personas trabajadoras que cumplan los requisitos la posibilidad de jubilarse anticipadamente, así como, siempre que exista consenso con la empresa, la posibilidad de acceder a la jubilación parcial o activa.

La empresa, en este supuesto de extinción del contrato de trabajo, dentro de los seis meses siguientes desde que se produzca, deberá contratar los servicios de una persona trabajadora por tiempo indefinido.

CAPÍTULO V - MATERNIDAD, PATERNIDAD, ACOGIMIENTO Y ADOPCIÓN

Artículo 25.- Maternidad, paternidad, acogimiento y adopción

Durante la vigencia del presente convenio se estará a lo dispuesto en la Ley de Familias y a las futuras modificaciones legislativas que en materia de conciliación laboral y familiar se produzcan.

A la fecha de firma del presente convenio, enumeramos las medidas más destacadas que serán tenidas en cuenta para todos los/las trabajadores/as.

- Permiso de 16 semanas por nacimiento, acogimiento, adopción de hijo/a.

Los progenitores, acogedores o adoptantes, dispondrán de un período de suspensión total de 16 semanas, de las cuales, las primeras 6 semanas tendrán que disfrutarse obligatoriamente de forma ininterrumpida inmediatamente después parto, acogida o adopción.

La madre biológica, así como en los casos de adopción internacional podrán anticipar el inicio de la prestación hasta en 4 semanas a la fecha probable de parto o adopción.

- Ampliación de la duración de la prestación:

Una semana, por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de parto múltiple.

Una semana en caso de discapacidad del menor nacido, por cada menor discapacitado.

En el supuesto de familia monoparental, en caso de parto múltiple o de hijo o menor con discapacidad, se mantiene el derecho del período adicional de dos semanas a favor del único progenitor existente.

- En el caso de nacimiento de hijo/a prematuro/a o que, por cualquier causa, el recién nacido/a deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse ambos en el trabajo durante dos horas diarias con carácter retribuido.

CAPÍTULO VI- JORNADA, HORARIOS, LICENCIAS Y VACACIONES

Artículo 26. Jornada de trabajo y jornada reducida

Se establece una jornada laboral semanal de treinta y cinco horas, en cómputo anual, de trabajo efectivo, deducidas fiestas y vacaciones, revisándose dicho cómputo en cada ejercicio.

El cómputo anual de horas trabajadas para 2025 será de 1554 horas (222 días laborables por 7 horas). El cómputo se adaptará según el calendario laboral anual que corresponda.

De acuerdo con lo dispuesto en el art.34.8 del Estatuto de los Trabajadores, y ampliado este por la Ley de Familias, 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.

En cuanto al proceso de negociación de la solicitud de adaptación de jornada, el periodo que tiene la empresa para dar una respuesta es de 15 días naturales debiendo justificar sus razones si su respuesta no es afirmativa. Si al término del plazo estipulado no ha dado una respuesta, esta, por defecto, se considerará afirmativa.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Según establece el art. 37.6 del E.T., quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y

requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por acuerdo de las partes, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa (organizativas, técnicas o de producción).

Las personas trabajadoras de CONTURSA siempre que la naturaleza de su trabajo lo permita, y con ello no se interrumpa el normal desarrollo de la actividad y previa solicitud y aprobación por parte de la jefatura/dirección correspondiente, dispondrán de 20 días al año para desarrollar su jornada laboral desde su domicilio habitual. Dicha jornada nunca podrá exceder de las 7 horas diarias. A 31 de diciembre las jornadas no utilizadas se perderán no pudiendo acumularse en ningún caso para el año siguiente. Con el fin de conseguir un reparto equitativo estos días deberán utilizarse de manera equilibrada, a razón de 5 días por trimestre, caducando los no disfrutados a la finalización del mismo. Estos días no podrán acumularse ni unirse a periodos de vacaciones, días de asuntos propios o festivos establecidos en el calendario laboral. Asimismo, no se podrá disfrutar de más de un día consecutivo de trabajo a distancia. Excepcionalmente, los responsables de departamento, en coordinación con el departamento de Recursos Humanos, podrán autorizar una forma diferente de disfrute en casos justificados.

Las personas trabajadoras que para el ejercicio de sus funciones tengan que realizar desplazamientos a poblaciones distintas a la de su centro de trabajo computarán su jornada de la siguiente manera:

- Desplazamientos de ida y vuelta en el día (sin pernocta), el número de horas desde el inicio del viaje hasta la vuelta al lugar de origen.
- Desplazamientos nacionales con pernocta, incrementará 4 horas a la jornada normal, 7 horas de jornada normal + 4 horas, en total la jornada computará 11 horas.
- Desplazamientos dentro de Europa con pernocta, incrementará 5 horas a la jornada normal, 7 horas de jornada normal + 5 horas, en total la jornada computará 12 horas.
- Desplazamientos fuera de Europa con pernocta, incrementará 6 horas a la jornada normal, 7 horas de jornada normal + 6 horas, en total la jornada computará 13 horas.
-

Artículo 27. Horarios

Atendida la especial naturaleza de las actividades de CONTURSA y la necesidad de adecuar los horarios de trabajo del personal a las variaciones o incrementos del trabajo que se producen temporalmente en función del calendario de eventos, departamentos o puestos de trabajo, se conviene que la distribución de la jornada que se ha estipulado en el apartado anterior, se efectuará en la siguiente forma:

- a) Una jornada laboral fija o predeterminada durante todo el año, cuya distribución será conforme a lo establecido en el calendario laboral de cada año.
- b) La diferencia de horas entre el cómputo anual y la jornada laboral fijada para cada año, constituirán una bolsa de horas que serán distribuidas de la forma que se acuerde entre el trabajador/a y el/la responsable de forma que garantice las necesidades del servicio.

Para el desarrollo de jornada diaria se establece una horquilla de 8:00 a 18:00 horas, con una permanencia obligada en el centro de trabajo que corresponda entre las 9:30 y las 13:30 horas. Estos horarios sólo sufrirán las modificaciones que impone la atención a los eventos.

El tiempo de 15 minutos anterior y posterior a la horquilla mencionada se deberá respetar tanto por la empresa como por las personas trabajadoras, no restando ni sumando a la bolsa de horas este cómputo. Se reconocerá por tanto a partir de 16 minutos como tiempo extra de trabajo o como tiempo inferior de trabajo que el/la trabajador/a deberá justificar mediante la aplicación de control horario establecida por la empresa.

Igualmente y en atención a las actividades que CONTURSA desarrolla, que implican trabajo efectivo durante sábados, domingos y festivos, se computarán los que se trabajen como días hábiles, comprometiéndose el personal implicado en dichas actividades a mantener los servicios necesarios para el normal desarrollo de las mismas.

Tanto las horas efectuadas en sábados, domingos y festivos, como en horario nocturno (de diez de la noche a seis de la mañana) computarán en la bolsa de horas a razón de hora y media(sábados, domingos y festivos), y dos horas(para el horario nocturno) por hora efectiva realizada.

La bolsa de horas tendrá una caducidad de 4 meses. La solicitud de horas a la bolsa no se podrá realizar transcurridos más de diez días desde la realización de las mismas.

El/la trabajador/a deberá descansar como mínimo dos días a la semana, acumulables por periodos de hasta 14 días, que como regla general serán los sábados y domingos. Para el

resto de los descansos, fiestas y permisos se establecerán los periodos mínimos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La dirección procurará, que el trabajador descanse al menos dos fines de semana al mes. Con carácter general, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas, salvo en los días en que se efectúe la rotación del horario de trabajo, en los días posteriores a fines de semana, días festivos trabajados y días cuyos horarios de trabajo se encuentren previamente planificados en los cuadrantes de trabajo, en cuyo caso el descanso quedará limitado a diez horas.

Artículo 28. Vacaciones

Las personas trabajadoras sujetas al ámbito del presente Convenio con una antigüedad igual o superior a un año, tendrán derecho a un periodo de vacaciones, en conjunto anual, de veintitrés días laborables, considerando a estos efectos como no laborables los sábados, domingos y festivos. El personal que lleve menos de un año disfrutará de los días que proporcionalmente le correspondan a razón del tiempo de permanencia en la misma. Cuando el/la empleado/a deje de prestar servicios en la empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondiera.

La persona trabajadora que tenga una antigüedad de 10 años de servicio ininterrumpidos gozará de 1 día más de vacaciones al año. Así mismo se incrementará un día más al cumplir 15, 20, 25 y 30 años de servicio, con un máximo de 28 días laborables de vacaciones.

Con carácter general, el periodo vacacional se disfrutará durante los meses de julio y agosto. De común acuerdo entre la persona trabajadora, su responsable y el visto bueno del Dpto. de RRHH el periodo de disfrute se podrá modificar, siempre y cuando no afecte al normal funcionamiento de los departamentos y de la empresa en general. El calendario de vacaciones se elaborará, de acuerdo con el responsable del departamento, debiendo conocerse como mínimo con dos meses de antelación al periodo del disfrute.

En caso de desacuerdo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (Art. 38)

El personal que se halle en situación de IT antes de iniciar o durante sus vacaciones conservará el derecho al disfrute de las mismas según el artículo 38.3 E.T.

Artículo 29. Permisos retribuidos

Para la aplicación de este artículo, se tendrán en cuenta los nuevos modelos de familia.

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente Convenio podrán disfrutar de permisos retribuidos, por los conceptos y duración que a continuación se establecen.

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho. El ETT establece que el permiso debe disfrutarse justo después de la boda o constitución de pareja de hecho, no obstante y siempre de común acuerdo con la empresa previa solicitud y justificación se puede disfrutar en cualquier época del año.
- b) Un día por traslado del domicilio habitual y dos si es fuera de la localidad de residencia (mínimo 50 km).
- c) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Se entenderá como deber inexcusable de carácter público o personal aquel cuyo cumplimiento no puede eludirse, o bien aquel cuyo incumplimiento genere a la persona interesada una responsabilidad de orden civil, penal o administrativo, y siempre que el mismo no pueda realizarse fuera del horario laboral. Es decir, aquellas actividades que no se puedan posponer o cancelar y no puedan realizar otras personas por nosotros.
- d) Para someterse a exámenes oficiales o pruebas de aptitud para obtención de título profesional o académico, un máximo de diez (10) días laborables, en período de dos (2) por examen y cuatro (4) si es fuera de la provincia.
- e) Feria de Abril. Con carácter general y siempre que la actividad lo permita, el jueves y el viernes de la semana de Feria se considerarán permisos retribuidos.
- f) Navidad. Los días 24 y 31 serán permisos retribuidos. Si coincidieran con fin de semana, se desplazará su disfrute al día anterior o posterior.
- g) Asuntos Propios. Todos los/as trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de 6 días de asuntos propios.

h) Desayuno. El disfrute de media hora para el desayuno tendrá que realizarse en la horquilla comprendida de 9:00 a 11:00 horas, no pudiendo sustituirse por entrar media hora después o salir media hora antes. A la persona trabajadora que acogiéndose a la conciliación realice su jornada en dos tramos, siendo la de mañana no superior a seis horas y otra en la tarde después de la parada para comer, no le corresponderá el descanso de media hora para el desayuno. (art.34 EETT).

i) Ley de Familias, esta ley está en constante evolución y las cláusulas del presente convenio se irán adaptando a la misma, a la fecha de la firma contempla:

- 5 días para el cuidado de un familiar

Se pueden solicitar 5 días laborables por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención sin hospitalización que requiera de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad. Igualmente, la persona trabajadora podrá solicitar el permiso aunque la otra persona sea distinta de las anteriores, siempre y cuando convivan en el mismo domicilio y ésta requiera cuidados, en este caso se deberá acreditar el empadronamiento en el mismo domicilio. Será indispensable aportar informe médico o de acompañamiento hospitalario que justifique la ausencia.

- 4 días al año para el cuidado de familiares por causa de fuerza mayor:

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. Esto se aplica en caso de enfermedad o accidente que haga indispensable la presencia del empleado de forma inmediata. Este permiso retribuido tendrá un máximo de cuatro días al año, siempre acreditando el motivo de la ausencia a la empresa, mediante justificante médico o el correspondiente a la causa que justifique el uso de este permiso remunerado. Este permiso se puede disfrutar por horas.

j) La persona trabajadora tendrá derecho, durante el tiempo indispensable, a la visita médica, con la autorización del RRHH y posterior justificación así como al acompañamiento al médico de hijos menores de 16 años o de familiares de primer grado que por razones médicas o de incapacidad, debidamente

justificadas, no puedan asistir individualmente a consulta médica, será indispensable aportar el correspondiente justificante médico donde indique el tiempo de asistencia. Este permiso sólo recogerá el tiempo indispensable de los trayectos de ida y vuelta así como el indicado en el justificante.

- k) En caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, la persona trabajadora tendrá derecho a 3 días naturales que comenzarán a contar desde el día siguiente al hecho causante. Cuando por este motivo la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento superior a 100 kms, el plazo será de 4 días naturales.

Artículo 30. Permisos sin retribuir

- a) Ley de Familias, esta ley está en constante evolución y las cláusulas del presente convenio se irán adaptando a la misma, a la fecha de la firma contempla:
- Permiso parental de 8 semanas

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso no remunerado de 8 semanas para el cuidado de hijo, hija o menor acogido hasta que cumplan los 8 años.

- b) Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permisos sin sueldo por un máximo de 15 días y por una sola vez al año.

La petición deberá efectuarse por escrito y la empresa lo concederá en función de las necesidades del servicio.

Para supuestos que excedan del tiempo establecido en el primer párrafo, se estará a lo dispuesto en el Art. 45, del Estatuto de los Trabajadores, que regula la suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 31. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en CONTURSA tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho, sólo podrá ser

ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. La persona trabajadora conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La excedencia forzosa, dará derecho al/la trabajador/a a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad correspondiente a su vigencia. Se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso, deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Para cualquier otro aspecto relacionado con la situación de excedencia, se estará a lo dispuesto en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII - RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

Artículo 32. - Principios generales

Todas las percepciones incluidas en el sistema de retribución establecido por el presente Convenio, se considerarán brutas y de las mismas deberán deducirse los conceptos legales establecidos en cada momento.

El salario anual establecido se abonará en 12 mensualidades incluidas las pagas extraordinarias, que se abonarán prorrateadas junto al salario mensual.

El pago de las retribuciones de las personas trabajadoras fijos y con contratos temporales escritos, se hará efectivo mediante ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorros. El resguardo de la transferencia suplirá la firma del/la trabajador/a en el duplicado del recibo de salarios en cuanto a justificación del pago, sin perjuicio de eventuales reclamaciones a que haya lugar.

Artículo 33. - Conceptos retributivos

Los conceptos retributivos aplicables son los siguientes:

A) SALARIO FIJO

El Salario fijo especificado para cada grupo y nivel profesional en el presente Convenio, se compone de:

1.- Salario Base.

Se entiende por tal el salario fijado por unidad de tiempo y que la empresa abona a las personas trabajadoras según su grupo y nivel profesional.

2.- Complemento por grupo.

Se entiende como tal el que se abona a las personas trabajadoras en función de su grupo profesional.

3. Complemento de nivel

Se entiende como tal el que se abona a las personas trabajadoras en función de su nivel profesional.

B) COMPLEMENTOS SALARIALES

Retribución de la persona trabajadora que se sumará al salario fijo cuando concurren los requisitos y circunstancias que dan derecho a su percepción:

DE PUESTOS DE TRABAJO

- Complemento de responsabilidad
- Plus de encomienda

DE VENCIMIENTO PERIÓDICO MENSUAL PERSONALES

- Complemento de armonización salarial
- Plus de antigüedad.

DE VENCIMIENTO NO MENSUAL

- Productividad.
- Plus de viaje.

RETRIBUCIONES EN ESPECIE

- Plan de pensiones
- Seguro de Vida
- Seguro médico

Artículo 34. Complemento de responsabilidad

Este complemento valora la complejidad del puesto, así como el número de personas trabajadoras dependientes o a sus órdenes, y el impacto en caso de errores en la gestión.

Artículo 35.- Plus de encomienda

Este plus tiene por objeto de implementar un sistema de remuneración que motive a las personas empleadas a asumir responsabilidades adicionales asignadas por la Gerencia de la Empresa, completando tareas específicas de manera eficiente y contribuyendo al éxito general de la organización.

Se trata de impulsar un programa que garantice la transparencia, la equidad y el reconocimiento del esfuerzo individual.

1. Asignación de Tareas:

Las tareas serán propuestas por la Gerencia al personal cuyas habilidades o conocimientos se ajusten a los requisitos para su desempeño. La aceptación de estas tareas será voluntaria por parte del/la trabajador/a.

2. Comunicación Transparente:

La empresa se compromete a informar de manera clara a los empleados sobre el programa y a trasladar cada encomienda al Comité de Empresa. Esto incluirá el detalle de la tarea propuesta, la persona seleccionada para llevarla a cabo y su aprobación previa a la asignación definitiva. Así mismo responderá a criterios objetivos y no discriminatorios.

3. Flexibilidad y Adaptabilidad:

El programa mantendrá flexibilidad para ajustarse a las necesidades cambiantes de la empresa y del equipo. La asignación de una tarea y su correspondiente compensación económica será de carácter temporal y no consolidable, condicionado a la duración de la tarea, al acuerdo alcanzado entre las partes y a los límites establecidos por la masa salarial. Además, se realizará una revisión del programa cada seis meses.

Valoración Económica:

Se establece un sistema de compensación por el desempeño de la tarea adicional, el importe será de 250€ brutos mensuales durante el periodo previsto para desarrollo de la encomienda.

Artículo 36. Complemento de armonización salarial

Todas las personas trabajadoras fijas y en alta, a la firma del presente convenio, mantendrán, como mínimo, la misma retribución bruta, que venían percibiendo con

anterioridad a la entrada en vigor del mismo, salvo aquellos pactos retributivos especiales pactados con los trabajadores con anterioridad y cuya vigencia estuviera vinculada a la aprobación y entrada en vigor del mismo. En consecuencia, la diferencia entre el nuevo salario base, la antigüedad, el complemento de grupo, el complemento de nivel y el de responsabilidad, conformarán el complemento de armonización salarial que será consolidable.

Artículo 37.- Plus de antigüedad

El complemento de antigüedad será del 7% del Salario Base, pactado para categoría profesional, con un máximo del 70%, debiéndose calcular el mismo por trienios. Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan, y todos ellos se abonarán con arreglo al sueldo base que la persona trabajadora tenga en cada momento.

Artículo 38.- Productividad

Se entiende por productividad, aquel complemento salarial de carácter variable que la empresa puede abonar, con carácter individual a un trabajador/ra en función de unos objetivos previamente establecidos y negociados con los representantes de las personas trabajadoras. Se negociarán tanto los objetivos a cumplir como las cantidades a percibir, siempre teniendo presente las limitaciones que imponga la normativa presupuestaria.

Se devengará anualmente y se abonará en el ejercicio siguiente, siempre que la empresa tenga beneficios en el ejercicio anterior y disponibilidad económica, y siempre que su cuantía, en términos globales, se adecue a las posibilidades de incremento salarial anual, permitidas por la normativa de estabilidad presupuestaria o cualquier otra que pudiera ser de aplicación.

En ningún caso tendrá carácter consolidable y no se computará para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Artículo 39.- Plus de viaje

Las personas trabajadoras que por el desarrollo de su actividad y para el ejercicio de sus funciones deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas a la de su centro de trabajo, disfrutarán de un plus de viaje cuyo importe será de 45€ brutos por día para viajes nacionales y europeos así como 50€ brutos en viajes fuera de Europa, siempre que implique un mínimo de 7 horas, el equivalente a una jornada completa. Este plus figurará en la nómina correspondiente y estará sujeto a las retenciones pertinentes.

CAPÍTULO VIII - BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 40. - Plan de pensiones

Como retribución en especie, la empresa promoverá, con una entidad aseguradora o bancaria, un plan de pensiones cuyos partícipes y beneficiarios serán los trabajadores fijos y en alta. Las aportaciones de la empresa será un porcentaje del salario anual, excluido la productividad, en función de la edad de cada trabajador:

- De 18 a 35 años, 3% del salario mensual, cada trimestre.
- De 36 a 45 años, 4% del salario mensual, cada trimestre.
- De 46 a 65 años, 5% del salario mensual, cada trimestre.

La persona trabajadora podrá realizar aportaciones voluntarias al plan de pensiones que se constituya en su favor.

Artículo 41. - Seguro de vida y accidente

Como retribución en especie, todas las personas trabajadoras fijos de CONTURSA tendrán derecho a un seguro de vida y accidente que cubra la muerte e invalidez absoluta derivada por cualquier causa o accidente. A los solos efectos determinar la cuantía de la indemnización, se establecen dos grupos. Este concepto será objeto de revisión previo acuerdo entre la representación de los trabajadores y la empresa de forma anual.

Seguro	Vida	Accidente
Directores/as de Área	90.151,81 €	180.303,62 €
Resto de trabajadores	60.101,21 €	120.202,42 €

Artículo 42. - Seguro médico

Las personas trabajadoras fijas que lo deseen podrán afiliarse a un seguro médico voluntario, con la compañía aseguradora que la empresa determine, asumiendo ésta el 50% del coste de la prima del asegurado y sus beneficiarios. Se entenderá por asegurado al trabajador y los beneficiarios, el cónyuge o pareja de hecho e hijos/as.

El/la trabajador/a que voluntariamente renuncie a este beneficio, no podrá reclamar la cuantía equivalente a la parte de la prima, por él y sus beneficiarios, hubiere tenido que abonar la empresa.

Artículo 43. - Premio de fidelidad

Toda persona trabajadora que preste sus servicios en esta empresa durante veinte (20) años ininterrumpidos, tendrá derecho a una gratificación equivalente a dos mensualidades brutas íntegras, salvo los conceptos extrasalariales y complementos especiales que pudiera tener temporalmente y que estuviera percibiendo en ese momento, siempre que su trayectoria profesional lo avale, a criterio de la Dirección de la empresa y de la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 44. - Gestación

La trabajadora al quedar embarazada, previa justificación facultativa, tendrá derecho a que por parte de la Dirección de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras se examine y valore el puesto de trabajo que desempeña, modificando o suprimiendo aquellas tareas que pudieran afectar a su estado.

Artículo 45. - Anticipo y préstamo

El trabajador/ la trabajadora podrá solicitar anticipos a cuenta de su nómina, sin necesidad de esperar el día señalado para el pago.

En casos de necesidad debidamente acreditada, la empresa podrá estudiar la concesión de préstamos a trabajadores que lo soliciten siempre y cuando el periodo de devolución, no supere el año y la situación económica de la empresa lo permita.

Artículo 46. - Seguridad e higiene salud laboral

En esta materia, se estará a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las disposiciones normativas que la desarrollen en su momento.

Artículo 47. - Reconocimiento médico

La empresa se obliga a que sus trabajadores efectúen el reconocimiento médico periódico, ya sea mediante solicitud al Centro de Seguridad e Higiene, a los servicios médicos de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, o con cualquier otro servicio médico que, libremente, sea concertado por las empresas.

Artículo 48. - Ayuda de comedor y gastos de viaje

CONTURSA aportará los recursos necesarios para que todas las personas trabajadoras puedan disponer de lunes a jueves de un menú completo en las instalaciones de la empresa por un coste reducido, siendo sufragado por la empresa el resto del coste.

La comida con carácter general será de 14:00 a 15:00 horas, fuera de ese horario requerirá justificación de la excepcionalidad (eventos, atención de visitas, etc.) por parte del/la Director/a correspondiente / Jefe/a de departamento.

Será obligatorio fichar al inicio y al final de la comida. Los trabajadores que continúen con su jornada laboral más allá de las 16:30 horas y no hayan fichado la comida, se entenderá que han comido y salvo justificación se les restará 1 hora de comida. El tiempo mínimo de comida será de 30 minutos.

Siempre que la presencia de la persona trabajadora esté justificada por la tarde, si se hace uso del ticket de comida subvencionado de lunes a jueves, se requerirá una presencia de al menos 2 horas posteriores a la comida.

La comida no podrá realizarse en los puestos de trabajo, para este efecto están habilitadas la cafetería y el office.

Los viernes, sábados, domingos y festivos que, por motivo de la actividad, el trabajador/la trabajadora preste sus servicios durante la jornada en las instalaciones, este menú será sufragado íntegramente por la empresa.

Los gastos ocasionados al trabajador/ la trabajadora, por motivos de viaje (manutención, hospedaje, transporte, etc..) serán reintegrados por CONTURSA, contra la presentación de los justificantes por parte del trabajador/a.

Artículo 49. Conciliación familiar

Atendiendo a circunstancias especiales y con el objetivo básico de la conciliación familiar, cualquier trabajador/a podrá acordar con la empresa, por un tiempo determinado, una flexibilidad horaria de entrada y salida, siempre y cuando se cumplan las horas diarias de trabajo y no afecte al normal desarrollo de su puesto ni del departamento donde esté encuadrado.

CAPITULO IX - REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 50. - Principios generales

Las normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y Empresa.

En lo no previsto en materia de Faltas y Sanciones, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Las faltas se calificarán en LEVES, GRAVES y MUY GRAVES, atendidas las circunstancias en que se producen, la trascendencia e importancia de las mismas, los antecedentes concurrentes, y los perjuicios creados a la Empresa y al resto de personas trabajadoras de la misma.

No podrá ser objeto de sanción, ninguna falta que no estuviera previamente tipificada, conforme los artículos siguientes, o en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 51. - Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada, teniendo en cuenta la flexibilidad horaria y cuando no exista conocimiento por parte de su jefe inmediato.
2. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo personal y limpieza personal.
4. Falta de atención y diligencia con el público.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez ocasional.

Artículo 52. - Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Ausentarse dos días al trabajo sin justificación.
2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
4. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
5. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus compañeros.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
9. Realizar actos que supongan una vulneración del Código de Conducta, los protocolos de actuación y las medidas previstas para prevenir riesgos penales en la empresa.
10. No comunicar o denunciar a la empresa, mediante el Canal de Cumplimiento establecido para ello, aquellas vulneraciones del Código de Conducta, los protocolos y las medidas previstas para prevenir riesgos penales de las que tuviera conocimiento.
11. La comunicación de una denuncia falsa o infundada.

Artículo 53. - Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
2. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
4. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
5. La simulación comprobada de enfermedad.
6. Inutilizar, destruir o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía en el desempeño de sus funciones.
8. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
9. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los compañeros.
10. Abandonar el trabajo sin justificación en puestos de responsabilidad.
11. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidentes graves.
12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

13. La adopción de medidas de represalias contra cualquier empleado que hubiese denunciado una conducta ilícita o delictiva.

14. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto a la intimidad o dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

15. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o de género, a las personas que trabajen en la empresa.

16. La comisión de una conducta ilícita o delictiva.

Artículo 54. - Sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección General de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Las faltas cometidas por el trabajador/ la trabajadora se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los artículos anteriores, son las siguientes:

a) Por Faltas Leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

b) Por Faltas Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

c) Por Faltas muy Graves:

- Suspensión de Empleo y Sueldo de 14 a 60 días.
- Despido disciplinario.

En todo caso, la imposición de una sanción deberá ser notificada a la persona trabajadora infractora, por escrito, y con el trámite de audiencia en caso de propuesta de despido disciplinario.

La dirección de CONTURSA antes de imponer una sanción notificará a los representantes de los trabajadores la comisión de la falta y el alcance de la sanción impuesta al trabajador/a.

Las faltas, con independencia de su calificación, se anotarán en el expediente laboral del infractor, permaneciendo hasta transcurridos dos, cuatro u ocho meses, según se trate de leves, graves o muy graves, respectivamente desde la imposición de la correspondiente sanción.

Artículo 55. - Prescripción de Faltas

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 56. - Expediente contradictorio

Respetando el trámite en caso de despido disciplinario, la incoación de expediente contradictorio a los representantes de las personas trabajadoras se ajustará a las siguientes normas:

- a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la Empresa con las designaciones de Instructor y Secretario. Comenzarán las actuaciones tomando declaración del autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten. Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, Delegados de Personal o el resto de ellos. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.
- b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará en un plazo no superior a treinta días. En caso contrario, se actuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado. En el caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos. Se hará notificación escrita al expedientado de la resolución que ponga fin al expediente. Una copia de esta comunicación se entregará al Comité o Delegados de Personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor.



ANEXO I - TABLAS SALARIALES 1 DE ENERO 2025

CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	S.BASE	C.GRUPO	C.NIVEL	C.RESP	TOTAL
DIRECTOR/A ÁREA	GRUPO A	NIVEL 1	35.744,15€	5.152,97 €	8.548,13 €	4.018,57 €	53.463,82€
COORDINADOR/A ÁREA	GRUPO A	NIVEL 2	30.382,46€	5.152,97 €	7.481,43 €	3.768,57 €	46.785,43€
JEFE/A DPTO.	GRUPO B	NIVEL 1	25.020,76€	4.614,77 €	4.790,15 €	3.518,57 €	37.944,25€
COORDINADOR/A DPTO.	GRUPO B	NIVEL 2	22.637,81€	4.614,77 €	3.278,38 €	1.680,38 €	32.211,34€
TECNICO/A	GRUPO C	NIVEL 1	20.374,00€	4.260,07 €	3.166,98 €	1.550,51 €	29.351,56€
SUPERVISOR SERVICIO	GRUPO C	NIVEL 2	20.374,00€	4.260,07 €	1.000,00 €	1.421,75 €	27.055,82€
ADMINISTRATIVO/A - AUX.TÉCNICO/A	GRUPO D	NIVEL 1	17.276,42€	3.500,00 €	500,00 €	1.384,49 €	22.660,91€

En representación de La Empresa

En representación de Los Trabajadores

