

## Administración Autonómica

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

*Referencia: Convenios Colectivos.*

*Expte.: 4/08 3400315*

**Visto** el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de **Oficinas y Despachos** para Palencia y provincia, presentado en esta Oficina Territorial con fecha 30.09.08 a los efectos de registro y publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Palencia de 29.09.08, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/95, de 26 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, art. 2 del R.D. 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y en la Orden de 12.9.97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

#### ACUERDA:

1. - **Ordenar** su inscripción en el Registro de Convenios de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.
2. - **Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Palencia.

En Palencia a quince de octubre de dos mil ocho. - El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

#### TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE PALENCIA 2008-2001

##### CAPÍTULO I

##### DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1.- Determinación de las partes.

Este Convenio colectivo se pacta entre las organizaciones empresariales de CPOE Confederación Palentina Organizaciones Empresariales, y los sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras.

#### Artículo 2.- Ámbito Funcional.

Sus disposiciones se aplicarán a todas las actividades que actualmente se rigen por la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, aprobada por la Orden de 31 de octubre de 1972, con exclusión de aquellas actividades que por sus peculiaridades tienen convenio específico.

#### Artículo 3.- Ámbito Personal.

Las normas del presente convenio serán de aplicación a todas las empresas y entidades, así como a los empleados y trabajadores vinieran regulando sus relaciones laborales por la Ordenanza citada en el artículo anterior, incluyendo la plantilla de los Organismos Oficiales, autónomos y otros, respecto de los empleados que tengan a su servicio sin poseer la concepción de funcionarios públicos.

#### Artículo 4.- Ámbito Territorial.

Este Convenio colectivo es de aplicación en todo el territorio de Palencia y provincia, exclusivamente.

#### Artículo 5.- Ámbito Temporal.

La duración de este Convenio colectivo es de cuatro años, iniciándose su vigencia el 1 de enero de 2008 y finalizando el 31 de diciembre de 2011.

#### Artículo 6.- Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio colectivo antes de 1 de octubre de 2011 y/o se considerará automáticamente denunciado a su finalización.

#### Artículo 7.- Compensación y absorción.

Los salarios fijados en el Anexo I de este Convenio serán compensables y absorbibles en su totalidad y en su cómputo anual por las retribuciones que estén fijadas en las empresas incluidas en su ámbito. Las empresas que hubieran abonado a sus trabajadores alguna percepción en el año en curso, podrán absorberlo o compensarlo.

#### Artículo 8.- Condiciones más beneficiosas.

Todas aquellas percepciones que en concepto de salarios, gratificaciones complementarias y extraordinarias y, en fin, cuantos emolumentos vinieran percibiendo los empleados y trabajadores, que sean superiores a los pactados en el presente Convenio, quedarán subsistentes en su totalidad, respetándose como condiciones más beneficiosas.

#### Artículo 9.- Equilibrio interno del convenio.

Las condiciones pactadas en este Convenio colectivo forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que se declarase la nulidad por vía judicial o a través de cualquier otro procedimiento alternativo de solución de conflictos, de una parte del convenio, el resto de su texto quedará en vigor a excepción de las cláusulas declaradas nulas. En tal caso la comisión negociadora se compromete a negociar un nuevo redactado de la/s cláusula/s declaradas nulas en el plazo máximo de treinta días a contar desde la notificación de la declaración de nulidad.

##### CAPÍTULO 2.

##### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y FUNCIONES

#### Artículo 10.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo será facultad de la dirección de la empresa en los términos previstos en el artículo 20 del TRET.

**Artículo 11.- Contenido de la prestación laboral.**

El contenido de la prestación laboral y la adscripción inicial a un grupo profesional será pactado entre la empresa y el trabajador. Dicho grupo se habrá de reflejar según se establece en el artículo 13 ó 14 de este Convenio colectivo.

**Artículo 12.- Definición de nuevas ocupaciones.**

Las ocupaciones que no se ajusten a las definiciones del artículo anterior tendrán que incluir en el contrato de trabajo sus caracteres genéricos, la retribución económica en que se valoran y la adscripción a un grupo profesional de los descritos en el artículo 13.

**Artículo 13.- Movilidad funcional.**

El cambio de funciones en el seno de un grupo profesional tendrá como únicas limitaciones las establecidas en los artículos 39.1 y 39.3 del TRET.

**Artículo 14.- Ascensos.**

Los auxiliares administrativos del nivel salarial 11, pasarán al nivel 10 si llevan 5 años en dicha categoría y dentro de la empresa con la categoría de Auxiliar Administrativo de 2ª. A los 3 años de dicho cambio de nivel, pasarán al nivel 9 con la categoría de Auxiliar Administrativo de 1ª.

**Artículo 15.- Movilidad geográfica.**

La movilidad geográfica se aplicará según los términos previstos en el artículo 40 del TRET.

**CAPÍTULO 3.****PERCEPCIONES SALARIALES Y EXTRASALARIALES****Artículo 16.- Estructura salarial y abono de atrasos.**

La estructura salarial compuesta por el salario base y por los complementos salariales se fijará según lo dispuesto en este Convenio colectivo (Anexo 1) y en el contrato de trabajo.

**NIVELES RETRIBUTIVOS:** Durante el año 2008 se aplicarán las tablas salariales recogidas en el Anexo I, que se han incrementado en el IPC real del año anterior + 0,30%.

Los incrementos salariales para los años 2009, 2010 y 2011 serán de IPC real del año anterior (establecido por el INE) + 0,30%, IPC real (establecido por el INE) + 0,40% e IPC real (establecido por el INE) + 0,50% respectivamente.

Se procederá a la actualización de las nóminas más próximas a la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

El pago de atrasos se realizará en el mes en que apareciera publicado el presente Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia, de ser este publicado antes del día 15 del mes, en caso contrario, en el mes siguiente.

Las empresas afectadas por el presente Convenio y en las rescisiones de contratos que pudieran producirse antes de la fecha límite marcada para el pago de atrasos del Convenio, abonarán a sus trabajadores las diferencias que en concepto de atrasos pudieran corresponderles, se haya publicado o no el Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

La cláusula de revisión no operará en ninguno de los años de vigencia de este Convenio.

**Artículo 17.- Otras gratificaciones y mejoras salariales**

**GRATIFICACIONES ORDINARIAS.** Todo el personal sujeto al presente Convenio percibirá como mínimo tres gratificaciones anuales, pagaderas en los meses de junio, octubre y diciembre, consistentes cada una de ellas en el salario base más la antigüedad que disfrute en el momento según su nivel. De conformidad con el art. 31 del Estatuto de los Trabajadores, dichas pagas podrán ser prorrateadas en las doce mensualidades si la empresa lo considera conveniente.

Al comienzo de las vacaciones, el trabajador tendrá derecho a una gratificación en metálico equivalente a quince días de su salario más la antigüedad vigente en ese momento.

Al personal que hubiese ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

**MEJORAS SALARIALES.**

- a) Se establecen premios de nupcialidad y natalidad a los cuales tendrán derecho los trabajadores afectados por el presente Convenio, con al menos una antigüedad en la empresa de cinco años, que les serán hechos efectivos por la empresa en el momento del hecho causante, consistentes en:
  - Nupcialidad: 280 euros.
  - Natalidad: 166 euros.
- b) A todo trabajador afectado por el presente Convenio que, fuera de sus horas de trabajo, cursase estudios oficiales para perfeccionar su nivel cultural, profesional o del puesto de trabajo que desarrolla en la empresa, por parte de ésta se le dotará de un premio anual de 184 euros, siempre que demuestre documentalmente este hecho. El pago, en su caso, se hará a instancia del trabajador.

**Artículo 18.- Salidas y dietas**

1. Las dietas son percepciones económicas extrasalariales de carácter irregular y tienen como fin resarcir o compensar los gastos realizados como consecuencia del desplazamiento del trabajador por necesidades del trabajo.
2. Dieta:
 

El trabajador percibirá dieta fijada en las siguientes cuantías mínimas o bien factura o documento acreditativo:

  - Por comida o cena realizada fuera del domicilio: 21,00 euros.
  - Por pernoctar fuera del domicilio del trabajador: 39,00 euros.

El derecho al importe de la cena se acreditará siempre y cuando se permanezca fuera del domicilio del trabajador pasadas las veintidós horas del día.
3. Kilometraje. El trabajador percibirá kilometraje cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que realizar desplazamientos. Cuando lo realice en un vehículo el KM se abonará a 0,21 €.

**Artículo 19.- Antigüedad.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio no tienen derecho a antigüedad.

No obstante, los trabajadores que presten sus servicios antes del día 31 de diciembre de 1996, como derecho adquirido, disfrutarán, además de su sueldo, aumentos por años de servicio, como premio a su vinculación a la empresa respectiva, según los siguientes criterios:

- a. Estos aumentos consistirán en bienios del 5% del IPREM.
- b. Los bienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar el día 1 de enero del año en que se cumpla el bienio. Esta bonificación por años de antigüedad forma parte integrante del salario, computándose para el abono de las horas extraordinarias y las gratificaciones señaladas en los artículos 17 y 22 del presente Convenio.
- c. Una vez alcancen el 35% del salario base las cantidades que individualmente correspondan a cada trabajador en concepto de antigüedad, éstas quedarán consolidadas a todos los efectos, sin que puedan ser absorbidas y compensadas y sin que las afecte los incrementos que se pacten en los sucesivos convenios colectivos.
- d. Esta cantidad individualmente consolidada se abonará igualmente en las pagas extraordinarias.
- e. En todo caso esta consolidación tendrá efectos desde el momento en que se devengue el bienio en curso.

#### *CAPÍTULO 4.*

##### JORNADA DE TRABAJO

#### **Artículo 20.- Jornada de trabajo y horario.**

El número de horas de trabajo efectivo a la semana será de 39 horas para todas las empresas afectadas por el presente Convenio, si bien durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, se trabajarán 37 horas semanales de trabajo efectivo.

Se conceden cuatro días de libre disposición al año, con preaviso a la empresa de setenta y dos horas y de acuerdo con las necesidades de la misma. Se deberán disfrutar de uno en uno y sin que puedan acumularse a vacaciones, salvo pacto o acuerdo entre empresa y trabajador.

La semana de ferias la jornada de trabajo será de nueve a trece horas.

Se vacará las tardes del 5 de enero y del 31 de diciembre.

#### **Artículo 21.- Horas extraordinarias**

1. Criterios para su realización:
  - Supresión de las horas extraordinarias habituales.
  - Mantenimiento de las horas extraordinarias necesarias por causas especiales de plazos de gestión, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.
2. La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente será mediante, el otorgamiento de tiempo libre retribuido igual al realizado y en un plazo de tres meses desde su realización. Subsidiariamente se podrán compensar las horas extraordinarias con una retribución económica por lo menos, similares a la hora ordinaria.

#### **Artículo 22.- Vacaciones.**

Se establece un período de vacaciones, consistente en el disfrute de veintidós días laborales retribuidos.

#### **Artículo 23.- Fiestas.**

Las fiestas a disfrutar por el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio serán las nacionales, autonómica y locales que se determinen en el calendario oficial de fiestas aprobado por la Dirección General del trabajo de Castilla y León.

#### **Artículo 24.- Permisos.**

Se estará a lo dispuesto en el art. 37 TRET y Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (o norma vigente reguladora de la expuesto).

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) 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. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad al principio o al final de la jornada o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido

en aquélla. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

- g) bis. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- i) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.
- j) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.
- k) Permiso de paternidad por nacimiento de hijo, 13 días.

#### **Artículo 25.- Excedencias.**

El régimen de excedencias se ajustará a lo establecido en el artículo 46 del TRET.

### *CAPÍTULO 5.*

#### RÉGIMEN ASISTENCIAL

#### **Artículo 26.- Prestaciones complementarias por enfermedad o accidente.**

Se amplía a dieciocho meses la percepción por el trabajador del 100% del salario real total, en caso de enfermedad común o profesional o accidente, sea o no laboral, comenzándose a computar desde el mismo día que se produzca la baja.

#### **Artículo 27.- Seguro de accidente.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio suscribirán con las Entidades de seguros pertinentes las correspondientes pólizas, al objeto de cubrir el riesgo de muerte e invalidez derivados de accidente, ya sea laboral o no, que garantice a los causahabientes el percibo de una indemnización de 24.000 euros durante el año 2008 y en el resto de años de vigencia del Convenio de 30.000 euros.

#### **Artículo 28.- Jubilación anticipada a los 64 años.**

Como lo recoge la norma vigente en el momento de su aplicación.

#### **Artículo 29.- Jubilación incentivada y jubilación.**

1. El trabajador que voluntariamente decida jubilarse en forma anticipada, en tanto en cuanto no se rebaje la edad mínima para la misma dispuesta en las disposiciones legales vigentes, disfrutará con cargo a la empresa los días de vacaciones que se señalan en la siguiente escala, siempre que tengan un mínimo de antigüedad de diez años en la misma y que se comunique a la empresa la decisión de acogerse a la jubilación anticipada con seis meses de antelación a la prevista para su cese en el trabajo:
  - 60 días, si la jubilación es a los 60 años.
  - 55 días, si la jubilación es a los 61 años.
  - 50 días, si la jubilación es a los 62 años.
  - 40 días, si la jubilación es a los 63 años.
2. La edad máxima para trabajar será la de 65 años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

### *CAPÍTULO 6.*

#### CONTRATACIÓN

#### **Artículo 30.- Período de prueba.**

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

#### **Artículo 31.- Contratación en prácticas y para la formación.**

1. Contratos de prácticas se establece lo siguiente:
  - a) Los trabajadores de primer año percibirán el 70% del salario de su categoría.
  - b) Los trabajadores de segundo año percibirán el 80% del salario de su categoría.
2. Contrato para la formación
 

Respecto de los contratos de formación, se establece lo siguiente:

- a) La edad límite para la realización de este contrato se establece en 23 años.
- b) Los salarios se abonarán a razón de 15 pagas y media.
- c) Los trabajadores de primer año tendrán una retribución del SMI vigente en cada momento sobre la que se aplicará el porcentaje legalmente previsto y en proporción a la jornada efectiva de trabajo que realicen.
- d) Los de segundo año una retribución del SMI vigente más 67 euros sobre la que se aplicará el porcentaje legalmente previsto y en proporción a la jornada efectiva de trabajo que realicen.
- e) Los de tercer año una retribución del SMI vigente más 146 euros sobre la que se aplicará el porcentaje legalmente previsto y en proporción a la jornada efectiva de trabajo que realicen

#### Artículo 32.- Resto de contratos.

En los contratos regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, así como los restantes temporales previstos en el inciso b) del apartado 2 de la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, podrán convertirse en contratos para el fomento de la contratación indefinida regulada en dicha disposición con posterioridad al plazo previsto en el citado precepto y en las condiciones legales existentes para ello.

### CAPÍTULO 7.

#### DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 33.- Derechos Sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la LOLS y/o normativa laboral vigente.

### CAPÍTULO 8.

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 34.- Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos fijados en TRET. La imposición de sanción por faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores al mismo tiempo que al afectado de toda sanción grave o muy grave que imponga.

### CAPÍTULO 9.

#### SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

#### Artículo 35.- Salud laboral y prevención de riesgos laborales.

Las empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio con el ánimo de reducir los riesgos derivados del sector, se comprometen a la observación y cumplimiento de la LPRL 31/1995 de 8 de noviembre y del Reglamento de Servicios de Prevención, BOE nº 27, de 31 de enero de 1997.

### CAPÍTULO 10.

#### CLÁUSULA DE DESCUELQUE

#### Artículo 36.- Cláusula de descuelgue.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio, no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 2006 y 2007. Asimismo se tendrá en cuenta las previsiones para 2008.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrá en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrá utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación legal de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de los párrafos anteriores, para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Estos procesos se notificarán a la Comisión Paritaria.

### CAPÍTULO 11.

#### COMISIÓN PARITARIA

#### Artículo 37.- Comisión Paritaria

1. *Constitución.*- Se crea una Comisión paritaria del presente Convenio colectivo a los efectos de su interpretación, aplicación y vigilancia.
2. *Composición.*- La Comisión paritaria la integran seis vocales. Tres vocales en representación de las organizaciones empresariales y tres vocales en representación de cada organización sindical, de entre los integrantes de la Comisión negociadora del Convenio colectivo. Los vocales de la Comisión paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte a quien representen.
3. *Reuniones.*- La Comisión paritaria se reunirá a petición de dos de sus vocales, celebrando sus reuniones dentro de los treinta días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de convocatoria.

La solicitud de convocatoria de la reunión deberá dirigirse al resto de vocales no promotores debiendo constar la determinación clara y detallada de los asuntos que se someten a su consideración y la identificación de los vocales que la promueven.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- **Acoso Sexual.** Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona. Las empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su ámbito, evitando y persiguiendo aquellas conductas vulneradoras de los derechos fundamentales protegidos por la Constitución Española y el resto del ordenamiento jurídico.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- **Sucesión de empresa.** Los supuestos de sucesión de empresa se ajustarán a las previsiones legales contempladas en el artículo 44 del TRET.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- **Cláusula de ultractividad.** Si denunciado y expirado este convenio las partes no hubiesen llegado a acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongasen en un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, este se entiende prorrogado en su totalidad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- **Legislación vigente.** En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo regulado en la normativa laboral vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.- Los finiquitos sólo serán liberatorios para las cantidades y conceptos en ellos reflejados.

#### Tablas salariales año 2008.

1.	Titulados superiores .....	1.547,13 €
2.	Titulados medianos .....	1.483,69 €
3.	Jefe 1ª administrativo .....	1.405,72 €
4.	Jefe 2ª administrativo .....	1.371,43 €
5.	Oficial 1ª administrativo .....	1.312,84 €
6.	Oficial 2ª administrativo .....	1.259,18 €
7.	Contable .....	1.200,58 €
8.	Administrativo .....	1.137,17 €
9.	Auxiliar administrativo 1ª .....	1.049,32 €
10.	Auxiliar administrativo 2ª .....	946,79 €
11.	Auxiliar administrativo 3ª .....	878,39 €
12.	Limpiadora .....	839,47 €

4240