

III. OTRAS DISPOSICIONES**CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO E IGUALDAD**

RESOLUCIÓN de 1 de marzo de 2024, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del convenio colectivo para el personal laboral del Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia (2020-2025).

Visto el texto del convenio colectivo para el personal laboral del Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia (2020-2025), suscrito entre la representación de la dirección del Sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia y la representación legal de las personas trabajadoras, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del 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, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

La Dirección General de Relaciones Laborales

RESUELVE:

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia (Regcon), creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG núm. 222, de 18 de noviembre).

Segundo. Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 1 de marzo de 2024

Elena Mancha Montero de Espinosa
Directora general de Relaciones Laborales

**Convenio colectivo para el personal laboral
del Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia****CAPÍTULO I****Ámbito, vigencia y denuncia**

Artículo 1. *Ámbito personal, funcional y territorial*

a) Este convenio será aplicable a todo el personal asalariado que preste servicios retribuidos en virtud de la relación laboral común por cuenta y bajo la dependencia del Sin-



dicato Nacional de Comisiones Obreras (CC.OO.) de Galicia en los diversos centros que existan o puedan crearse durante su vigencia dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia.

b) Quedan excluidas expresamente del mismo todas las personas con una relación que derive de la elección o designación por el congreso, consejo u órgano respectivo para la realización de tareas sindicales, bajo la denominación de sindicalistas, adjuntos sindicales, colaboradores sindicales o similares. En todo caso, quedan excluidas las personas sindicalistas con vínculo asociativo sindical de carácter no laboral, con o sin nombramiento sindical.

c) El personal contratado sobre la base de convenios de colaboración, contratos programa, subvenciones finalistas o semejantes se rige por este convenio, excepto en los aspectos que determinen las bases de la respectiva convocatoria de convenio, contrato programa o subvención.

Artículo 2. *Vigencia, duración y denuncia*

Este convenio entrará en vigor el 1.1.2020, independientemente de su publicación en el *Diario Oficial de Galicia* (DOG), y tendrá una duración de seis años. Finaliza, por tanto, el 31.12.2025.

Este convenio queda denunciado automáticamente dos meses antes de su finalización. Mientras no se produzca la firma de uno nuevo, este mantendrá su vigencia, cualquiera que sea el tiempo transcurrido desde su finalización.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 4. *Normativa aplicable y supletoria*

Todas las materias que son objeto de regulación en este convenio sustituyen las disposiciones pactadas con anterioridad. Para lo no previsto regirá lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores (ET) y demás normas legales y reglamentarias que conforman la legislación vigente, sin que en ningún caso ningún trabajador o trabajadora pueda verse perjudicado.



No obstante, todos aquellos conceptos retributivos que se han venido percibiendo y que no aparezcan recogidos en este convenio se respetarán como complemento personal transitorio que será absorbido por los incrementos retributivos derivados de futuras revisiones salariales.

CAPÍTULO II

Retribuciones

Artículo 5. *Salario base*

El salario base, para cada grupo y especialidad profesional y nivel retributivo, será el que se detalla en la tabla salarial anexa. Se establecen dos pagas extras: la de junio (pagadera el 30 de junio) y la de diciembre (pagadera del 1 a 7 de diciembre). La cuantía de las pagas extras será de una mensualidad del salario base para cada una de ellas. A elección de cada trabajador o trabajadora, estas pagas se podrán cobrar de manera prorrateada durante los doce meses del año. Antes de la finalización del año, cada persona afectada comunicará la manera en que desea percibir su salario (12 o 14 pagas).

Artículo 6. *Ayuda por hijos*

Se establece un complemento denominado «ayuda por hijos/as» que para el año 2024 tendrá un valor de 238,16 hasta el año incluido que cumplan la edad de 25 años (se excluye el año en que cumplan 26).

Este importe, entre los 16 y los 25 años, se abonará después de justificar la convivencia y dependencia.

– El abono será en una sola paga en el mes de agosto o bien, a elección de la persona trabajadora, se podrá prorratear a lo largo del año natural.

– En el año de nacimiento o adopción o acogida, la ayuda será abonada en una sola paga, independientemente del momento de la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento.

– La ayuda por hijos/as será abonada íntegramente independientemente del porcentaje de la jornada de trabajo.

Incluido el año de nacimiento, el importe de la ayuda de hijos/as será proporcional a la duración de la relación laboral.

Este complemento se actualizará en la misma proporción que el incremento general que se establezca en el convenio colectivo.



Artículo 7. *Gratificaciones extraordinarias*

Se establecen dos pagas extras: la de junio (pagadera el 30 de junio) y la de diciembre (pagadera del 1 al 7 de diciembre). A elección de cada trabajador o trabajadora, estas pagas se podrán cobrar de manera prorrateada durante los doce meses del año. Antes del final del año, cada persona afectada comunicará la manera en que desea percibir su salario (12 o 14 pagas).

Artículo 8. *Dietas y desplazamientos*

La persona asalariada que, por necesidades organizativas o sindicales –siguiendo la instrucción del órgano sindical del que depende–, tenga que desplazarse a poblaciones distintas de aquella donde tiene su centro de trabajo, recibirá como compensación las dietas que en cada momento estén vigentes para el conjunto del Sindicato Nacional.

En caso de realizar el viaje en coche particular, el kilometraje será por la cantidad en vigor en el Sindicato Nacional, y los viajes en transporte público, por el importe de los billetes.

Si, por circunstancias excepcionales, los gastos originados por el desplazamiento exceden del importe de las dietas, el exceso será abonado tras la justificación y previa aprobación por la estructura correspondiente del sindicato.

Artículo 9. *Complemento IT*

Durante los períodos de baja, sea cual sea su origen, los trabajadores y trabajadoras del Sindicato Nacional percibirán el 100 % de su salario.

Artículo 10. *Horas extraordinarias*

La realización de horas extraordinarias queda totalmente suprimida en el Sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia.

Artículo 11. *Incremento retributivo base*

- 2020 incremento del 0,00 %.
- 2021 incremento del 1,25 %.
- 2022 incremento del 1,75 %.



- 2023 incremento del 2,00 %.
- 2024 incremento del 3,50 %.
- 2025 incremento del 3,50 %.

– Cláusula de revisión salarial para los años 2024 y 2025. Se abonará el 60 % del diferencial entre el porcentaje de incremento salarial anual y la del IPC anual a 31 de diciembre topado en el 6,00 %.

– Pagas lineales:

- Para 2023, de 1.200,00 euros.
- Para 2024, de 500,00 euros.

– Dichas pagas de los años 2023 y 2024 tendrán un devengo anual de 1 de enero a 31 de diciembre, respectivamente. Serán abonadas proporcionalmente al tiempo de trabajo. El abono de la paga lineal de 2024 será realizado en el mes de febrero de 2024. La cuantía de esta paga no se verá afectada por la parcialidad de la jornada del contrato.

Artículo 12. *Anticipos y préstamos al personal*

Anticipo. Con una petición motivada, cualquier trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le anticipe la mensualidad correspondiente a ese mes.

Préstamos. La cuantía de los préstamos que el Sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia concederá a sus trabajadores y trabajadoras no podrá superar el importe de tres mensualidades del nivel 4. La concesión de préstamos vendrá determinada por las posibilidades de tesorería del Sindicato Nacional.

No se tendrá derecho a la concesión de otro préstamo mientras se tenga uno en vigor.

Estos préstamos no tendrán intereses y se amortizarán mensualmente sin superar el 10 % del total de las percepciones salariales, excepto petición expresa de quien lo solicite.



CAPÍTULO III**Jornada, calendario, horario, vacaciones, permisos y excedencias****Artículo 13. *Jornada***

La jornada anual máxima y efectiva será de 1.575 horas.

La jornada laboral semanal será, como media, de 35 horas.

La jornada laboral semanal máxima será de 40 horas.

Artículo 14. *Jornada de verano*

La jornada de verano se realizará de manera continuada y tendrá una duración de 13 semanas, y comenzará el lunes de la semana que contenga el día 17 de junio.

Artículo 15. *Contrataciones de verano*

Los/las trabajadores/as que temporalmente sean contratados/as para la cobertura de la recepción del local durante la jornada de verano o la sustitución durante las vacaciones del personal de recepción quedan excluidos/as del artículo 15 sobre jornada de verano.

Artículo 16. *Calendarios individuales de trabajo*

1. Calendarios de centro de trabajo. Antes de finalizar el año, cada centro de trabajo elaborará una propuesta de calendario anual del año siguiente, junto a la representación legal de las personas trabajadoras, que recoja la jornada semanal, anual, fiestas, vacaciones, etc. (y se dará traslado de esta al departamento de recursos humanos, que validará la propuesta o no, según el caso).

Los calendarios no validados serán trasladados a la RLPT, para establecer, conjuntamente, una propuesta alternativa. La aprobación final corresponde al departamento de recursos humanos.

2. Calendarios individuales. Desde las estructuras se adaptará dicho calendario de centro de trabajo a la jornada anual efectiva de las personas trabajadoras, y será remitido y validado por el departamento de recursos humanos. Se recogerán en cada calendario personal los horarios de entrada y salida diarios, el cómputo de horas semanales, los días festivos locales y los otros no laborables recogidos en este convenio, y cualquier otra in-



formación relevante para el conocimiento explícito de la jornada laboral que va a efectuar cada trabajador o trabajadora.

Los calendarios no validados serán trasladados a la RLPT, para establecer, conjuntamente, una propuesta alternativa. La aprobación final corresponde al departamento de recursos humanos.

Los horarios de trabajo se negociarán, en primer término, en el ámbito de cada centro de trabajo, garantizando el horario más idóneo, se ajustarán a la franja horaria de apertura de los locales y al cumplimiento de la jornada pactada en este convenio, y tendrán que ser solicitados y aceptados por el departamento de recursos humanos.

Se establecerán los medios de control horario oportunos.

En caso de que un festivo local coincida en sábado, las trabajadoras y trabajadores afectados disfrutarán de ese festivo en otro día laborable, entendiéndose como tal de lunes a viernes.

Artículo 17. *Alteraciones no ordinarias de la jornada*

En caso de situaciones especiales y con carácter excepcional como jornadas obligatorias, congresos obligatorios, consejos obligatorios y análogos de obligada asistencia, además de la formación obligatoria, en que sea necesario realizar actividades laborales fuera de la jornada recogida en el calendario individual, este tiempo será compensado con tiempo libre en la proporción del 125 %, si es dentro del horario de atención al público; del 150 %, si es fuera de él, en horario diurno de 6.00 a 22.00 horas; y del 175 %, si la actividad se realiza en sábado o festivo. En caso de discrepancia, se trasladará a la Comisión Paritaria.

Artículo 18. *Pausa descanso de mañana*

Durante la jornada ordinaria se podrá realizar una pausa de descanso o desayuno por la mañana, computable como tiempo trabajado, que será de 20 minutos y deberá efectuarse preferentemente entre las 10.30 y las 12.30 horas.

Artículo 19. *Reducciones de jornada*

Los/las trabajadores/as que, por razón de guardia legal, tengan a su cuidado directo algún menor de 16 años tendrán derecho a una reducción de la jornada con la disminución proporcional del salario, con un máximo de la mitad de la jornada.



Los/las trabajadores/as que tengan a su cargo personas dependientes o mayores de 65 años tendrán derecho a una reducción de la jornada y disminución proporcional del salario, con un máximo de la mitad de la jornada.

Artículo 20. *Vacaciones*

El personal laboral del Sindicato Nacional tendrá derecho al disfrute de 23 días laborables (excluyendo sábados, domingos y festivos), que podrán reunir en un solo período o en un máximo de tres, en concepto de vacaciones.

El período más largo de vacaciones se disfrutará preferentemente entre el 1 de julio y el 31 de agosto; en todo caso, no podrán disfrutarse más allá de 31 de enero del año siguiente.

Las excepcionalidades respecto a su uso serán estudiadas entre la RLPT y el departamento de recursos humanos, evitando romper la normalidad en el servicio.

En caso de baja por enfermedad o accidente durante el período de vacaciones, estas quedarán suspendidas hasta la reincorporación (alta IT), y se podrán disfrutar durante el año en curso o en el siguiente.

El calendario de vacaciones, elaborado entre la estructura correspondiente y su personal trabajador, deberá estar aprobado en el primer trimestre del año.

Las estructuras remitirán al departamento de recursos humanos las propuestas de calendarios. El procedimiento de aprobación será el mismo que el establecido en el artículo 17 para los cuadros horarios.

Artículo 21. *Permisos retribuidos*

a) Todo trabajador y trabajadora, avisando con la antelación posible y la justificación posterior, tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

1. Tres días laborables en caso de fallecimiento de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de la persona con quien conviva. En caso de residencia a una distancia superior a 150 kilómetros, será 1 día más; en caso de residencia a una distancia superior a 300 kilómetros, serán 2 días más.

2. Un día laborable en caso de fallecimiento de familiares de tercer grado por afinidad o consanguinidad.



3. Diez días laborables en caso de fallecimiento de descendientes de primer grado por afinidad o consanguinidad, cónyuge o pareja con quien conviva.

4. Cinco días laborables en caso de enfermedad grave de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, o de la persona con quien conviva. En caso de residencia a una distancia superior a 150 kilómetros, será 1 día más; en caso de residencia a una distancia superior a 300 kilómetros, serán 2 días más. Este permiso podrá utilizarse de forma discontinua, fraccionado en 2 o 3 períodos, avisando previamente.

5. Por el tiempo necesario, en casos de consulta médica o acompañamiento no habitual de familiar de primer grado o persona con la que conviva.

b) Todo trabajador y trabajadora, avisando con una antelación mínima de 72 horas (excepto causa sobrevenida), y con la presentación de la justificación pertinente, tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

1. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a los períodos necesarios de ausencia del trabajo, remunerados, cuando decida someterse a técnicas de fecundación asistida. Será preciso presentar un justificante donde se indiquen los períodos necesarios.

2. En el mismo sentido, se concederán los permisos precisos para la asistencia a gimnasia de preparación para el parto. Será preciso presentar el justificante donde se indiquen los períodos estipulados.

3. Dieciséis días laborables por parto o adopción.

4. Un día laborable en el caso de matrimonio o inicio de vida en común de hijos o hijas, padres, madres, hermanos o hermanas propios o del cónyuge o pareja de hecho, previa acreditación. En caso de residencia a una distancia superior a 150 kilómetros, será 1 día más; en el caso de residencia a una distancia superior a 300 quilómetros, serán 2 días más.

5. Por permiso para la lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos horas de reducción de su jornada diaria, que podrá usar también de forma fraccionada o acumularlo en un solo período. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

6. Un día por mudanza y dos si esta es fuera del ayuntamiento de trabajo.



7. Veinte días naturales en el caso de matrimonio o decisión formal de la pareja de vida en común.

8. Serán días libres retribuidos para toda la plantilla del Sindicato Nacional el 24 y el 31 de diciembre.

9. Por el tiempo indispensable, incluyendo el desplazamiento, para exámenes para la obtención de un título.

10. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

11. Los trabajadores y trabajadoras afectados por drogodependencias tendrán un permiso retribuido por el tiempo que requiera seguir el tratamiento prescrito, siempre en el caso de no serles reconocida la IT, y siempre que hagan efectivo el compromiso de incorporarse a programas de desintoxicación y deshabituación.

Artículo 22. *Asuntos propios*

Para asuntos propios se establecen 5 días retribuidos al año, considerados como tiempo de trabajo efectivo. Se podrán utilizar hasta el 31 de enero del año siguiente. En ningún caso serán acumulables a los períodos de vacaciones. La concesión del permiso estará siempre ligado al normal mantenimiento de la actividad.

Estos 5 días de asuntos propios serán disfrutados de manera proporcional al tiempo de trabajo efectivo de los contratos que no abarcan el período completo del año natural, y la situación de IT no afecta al número de disfrute de tales días.

Artículo 23. *Permisos no retribuidos*

El personal laboral que lleve un mínimo de un año en el sindicato tendrá derecho a solicitar el permiso sin salario por un máximo de 30 días, en una sola vez o en dos fracciones en el año, y tendrá que ser otorgado por la dirección del sindicato, salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio. La solicitud se realizará a la Comisión de Personal de la CEN con, como mínimo, 15 días de antelación.

En caso de enfermedad grave y dilatada de un familiar de primer grado o de la persona con quien conviva, se dispondrá de los días necesarios de permiso sin sueldo, y se deberán justificar las ausencias al trabajo.



Artículo 24. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

Excedencia voluntaria:

El trabajador o trabajadora con, por lo menos, un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a seis meses y no mayor a cinco años.

Este derecho solo podrá ejercerlo otra vez el/la mismo/a trabajador/a si transcurrieron tres años desde el final de la anterior excedencia.

El reingreso deberá solicitarlo al departamento de recursos humanos con una anticipación mínima de un mes, y será automático en un puesto de la misma categoría y localidad de acuerdo con la siguiente antigüedad:

Antigüedad de 1 a 10 años, 3 años de reserva de puesto de trabajo en la misma categoría y localidad.

Antigüedad a partir de 10 años, 4 años de reserva de puesto de trabajo en la misma categoría y localidad.

Los que tienen concedida la excedencia a día de hoy mantendrán la aplicación del artículo 24 del convenio publicado en el DOG de 18 de septiembre de 2012.

Excedencia forzosa:

Se pasará a la situación de excedencia forzosa, que implicará el reingreso automático en el puesto de trabajo anterior a su concesión, por las siguientes causas:

- Nombramiento para un cargo público (en esta designación es necesaria la publicación en un diario oficial), sindical (de ámbito comarcal o superior) o político (de ámbito provincial; en este caso se requieren procesos electorales reglamentados por ley).
- La notificación de cesar las causas que motivaron la concesión de la excedencia forzosa deberá realizarla el trabajador o trabajadora al departamento de recursos humanos



dentro de los 30 días siguientes a que se dé esta circunstancia. De no producirse esta notificación, el Sindicato Nacional declarará al trabajador o trabajadora en situación de excedencia voluntaria de acuerdo con el primer apartado de este artículo.

Excedencias especiales:

Por solicitud del/de la trabajador o trabajadora, y con los mismos efectos de la excedencia forzosa, por los siguientes motivos:

- Los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un/una hijo/a cuando lo sea por naturaleza, adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, y podrá ejercerse hasta que alcance la edad de ocho años.

- Los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia por un período máximo de tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (tanto por matrimonio como por pareja de hecho).

Este período de excedencia computará a todos los efectos, tanto de promoción como de complementos retributivos, y el trabajador o trabajadora tendrá derecho, mientras dure, a asistir a cursos de formación profesional; para participar en ellos, deberá ser convocado por el sindicato, especialmente con ocasión de su reincorporación. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante todo el tiempo que permanezca en excedencia por el cuidado de familiares.

CAPÍTULO IV

Contratación

Artículo 25. *Contratación*

Los firmantes deciden aplicar el acuerdo sobre la estabilidad en el empleo y las normas que lo regulan en el período inmediato posterior a la firma de este convenio.

En virtud del principio de causalidad en el empleo, la contratación que se realice para un puesto de trabajo fijo será con un contrato fijo.



Asimismo, se podrán concertar contratos de jornada reducida; en este caso, las condiciones económicas estarán en proporción al tiempo trabajado.

Períodos de prueba.

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Personal administrativo: 30 días.
- Personal técnico y profesional: 6 meses.

Períodos de preaviso de baja voluntaria.

Se establecen los siguientes períodos de preaviso:

- Personal administrativo: 15 días.
- Personal técnico y profesional: 30 días.

Artículo 26. Comunicación de la contratación a comités de empresa o delegados y delegadas de personal

Las partes se comprometen a cumplir lo previsto en la normativa legal vigente en todo lo relativo a los derechos de información de la representación de los trabajadores y trabajadoras en materia de contratación.

Artículo 27. Proceso de selección de personal

Una vez realizado el proceso de promoción interna (capítulo V), se utilizará, de existir, el listado de cobertura de plaza descrita en el artículo siguiente. De no cubrirse la plaza por este sistema, se realizará la convocatoria pública de la plaza.

La selección de personal será realizada por el mismo tribunal nombrado para la fase de promoción interna. Estará formado por:

- Un miembro de la CEN o persona designada por ella.
- Responsable de recursos humanos.
- Un miembro de la RLPT designada por esta.



• De manera excepcional, podrán formar parte de esta comisión otras personas, por decisión de sus miembros, las cuales tendrán voz y no voto.

En el baremo para la selección del personal se observará lo establecido por el departamento de recursos humanos y aprobado por el tribunal de selección.

Al finalizar el proceso, seleccionará a la persona oportuna, si procede, y confeccionará la lista ordenada por puntuación del resto de las personas participantes, siempre y cuando hayan obtenido puntuación suficiente en la prueba técnica de especialidad.

Artículo 28. *Listas de cobertura de plaza*

Las listas de contratación temporal son únicas y de ámbito autonómico, con una duración mínima de dos años, prorrogables hasta un máximo de cinco. Aquellas personas que en la última convocatoria participaron y hayan prestado servicios efectivos en el Sindicato Nacional en los últimos 5 años conservarán la nota o realizarán la prueba técnica, a su elección.

Para la supresión de personas que formen parte de una lista contratación, o que tengan opción de participar en una convocatoria interna por prestar servicios durante los seis meses anteriores a la convocatoria, el departamento de recursos humanos elaborará un informe de valoración del que dará traslado a la RLPT, que podrá elaborar un informe consultivo.

CAPÍTULO V

Acceso a vacantes, promoción, reclasificación y movilidad

Artículo 29. *Acceso a las vacantes*

Será requisito preceptivo para cubrir las vacantes o los puestos de nueva creación que se produzcan, independientemente de cual sea el tipo de contratación, la preparación de una convocatoria interna que permita el acceso a esos puestos del personal del Sindicato Nacional.

El personal indefinido no podrá acceder a vacantes temporales, excepto a vacantes originadas por excedencia que comporte un acceso a superior categoría.

Las contrataciones temporales serán todas aquellas que no son de carácter indefinido.

El tribunal del proceso interno y externo será único, según lo establecido en el artículo 28, Proceso de selección de personal, de este convenio colectivo.



Al personal que sea seleccionado por este procedimiento interno para la cobertura de una vacante originada por excedencia o por promoción temporal de la persona titular se le preservará su plaza de origen, a la cual regresará al finalizar la situación o pasará a ser titular si el puesto obtenido por promoción pasa a ser vacante definitiva.

Contrataciones temporales que se prevean inferiores a 60 días:

– Interna. Podrá acceder el personal con contrato de trabajo temporal que tenga la misma categoría que el puesto vacante.

– En caso de que resulte desierta, se llamará a una persona de la lista de contratación temporal correspondiente. Tendrá preferencia, a juicio de la dirección, la persona de la lista que haya prestado servicios en la misma localidad y en la misma categoría, y haya cesado en los últimos 6 meses anteriores a la convocatoria.

– En caso de que no exista una candidatura que proceda de la lista correspondiente, se realizará una contratación a juicio de la dirección.

Contrataciones temporales que se prevean superiores a 60 días (incluidas las excedencias):

– Interna. Podrá acceder el personal con contrato de trabajo temporal que tenga la misma categoría que el puesto vacante.

– Solamente en el caso de las excedencias, podrá participar todo personal en activo, siempre y cuando comporte un acceso a superior categoría.

– Al final de la excedencia, el personal indefinido que ocupase la vacante de la excedencia volverá a su puesto de trabajo de origen con las condiciones de este, o pasará a ser titular si el puesto obtenido por promoción pasa a ser vacante definitiva.

– En caso de que resulte desierta, se llamará a una persona de la lista de contratación temporal correspondiente, según el orden de puntuación.

– En caso de que no exista una candidatura procedente del listado correspondiente, se realizará una contratación a juicio de la dirección.



Contrataciones indefinidas:

– Interna. Podrá acceder el personal en activo con una antigüedad mínima de 1 año. También podrán participar todas aquellas personas que, no estando trabajando en el Sindicato Nacional en el momento de la convocatoria y que hayan cesado en los últimos seis meses, tuviesen una experiencia de 2 años en un período de los 4 años inmediatamente anteriores en la misma categoría de la vacante indefinida.

– En caso de que resulte desierta, se realizará una selección de personal a través de una convocatoria externa.

Artículo 30. Ascensos, promociones y reclasificación (en suspenso a resultas de las conclusiones de la Comisión de Clasificación, a que se hace referencia en la disposición adicional quinta)

Se creará una Comisión Paritaria de promociones compuesta por dos miembros en representación de la representación legal de los trabajadores y dos miembros en representación de la Comisión de Personal de la CEN. Dicha comisión se constituirá en el mes posterior a la firma del convenio y deberá presentar sus conclusiones antes de la finalización del convenio.

Esta comisión establecerá los criterios para la valoración y aprobación de la modificación de niveles retributivos, así como el procedimiento y calendario, que deberán ser refrendados por la RLT y la Comisión de Personal de la CEN. La fecha de efectos será acordada por la Comisión.

En todo caso, y a los efectos de la aplicación de dichas promociones, se tendrán en consideración los siguientes criterios:

- a) El ámbito y amplitud en el desarrollo de las funciones y de las tareas que corresponden a la categoría (especialización horizontal).
- b) La profundidad en el desempeño de las funciones y de las tareas (especialización vertical), atendiendo no solo a la realización del trabajo, sino a su administración.
- c) El tiempo de permanencia como trabajador/a del Sindicato Nacional de CC.OO.
- d) Entre un incremento de nivel y otro transcurrirá un mínimo de cuatro años. Cuando exista cambio de categoría por los mecanismos del artículo 32, la persona partirá del nivel retributivo básico de la nueva categoría y el contador de tiempo a los efectos de este epígrafe se situará en 0.



e) La preparación dentro del puesto: tanto en el nivel de formación continua como de cualificación.

f) Los valores derivados de los mecanismos de evaluación del rendimiento.

Anualmente, en la segunda quincena del mes de enero, se abrirá un período para la presentación de solicitudes de cambio de nivel con la correspondiente expresión de la motivación y justificación. Desde la Comisión de Personal de la CEN se facilitará un formulario modelo base.

Las solicitudes se presentarán ante de la dirección sindical de la estructura que corresponda, que las remitirá a la Comisión de Personal acompañadas de un informe propio.

En todo caso, la Comisión de Personal y la RLT negociarán anualmente en el mes de octubre las partidas económicas destinadas a esta medida y su reparto entre las letras a) y b) del párrafo anterior. La inexistencia de acuerdo situará esta cantidad en el 0,5 % de la masa salarial de convenio.

Durante la vigencia de este convenio colectivo 2020-2025 permanecerá en suspenso la aplicación de este artículo.

Artículo 31. *Movilidad funcional*

Por criterio de racionalización del trabajo y con el objetivo de dar plena ocupación a cada trabajador y trabajadora dentro del plan global organizativo, estos podrán ser cambiados de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional, siempre que ello no comporte traslado de residencia y respetando las condiciones contractuales existentes.

Cuando un trabajador o trabajadora realice funciones de superior categoría, percibirá el salario correspondiente a la plaza que vaya a sustituir.

Cuando un trabajador o trabajadora realice funciones de inferior categoría, percibirá el salario correspondiente a la categoría y nivel retributivo que posee.

En ambos casos, la duración máxima de la situación será de seis meses, y deberá procederse a la cobertura convencional de la vacante.



CAPÍTULO VI

Garantías sociales

Artículo 32. *Salud laboral*

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo se aplicará la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible y son, por tanto, de plena aplicación, con independencia de lo previsto en este artículo.

La protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, y consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de los riesgos en los puestos de trabajo que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

Durante la vigencia de este convenio se realizarán las siguientes acciones:

- Evaluación de riesgos de los distintos puestos de trabajo.
- Con la información obtenida de esa evaluación se efectuará la planificación de la actividad preventiva, con el objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos.
- Se realizará una campaña de información y formación a todos los trabajadores/as en materia de seguridad y salud laboral.

Este plan de actuaciones se aplicará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a los representantes de los trabajadores, previstos en la Ley de prevención de riesgos laborales.

Durante la vigencia de este convenio, la dirección adquiere el compromiso de adoptar todas aquellas medidas necesarias tendentes a asegurar la seguridad de los/las trabajadores/as en todo lo que concierne a la seguridad de los centros donde desarrollan sus actividades. Por lo tanto, la dirección se compromete a adoptar un plan de seguridad del edificio acorde con la normativa vigente en materia de seguridad de edificios. Esto comporta crear las medidas necesarias para el caso de evacuación (salidas de emergencia, señalizaciones, protección contra incendios, etc.).



Artículo 33. *Vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras*

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

- Solo podrá realizarse cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento, excepto en aquellos casos en que, después de consultar la representación de los trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud de un trabajador o trabajadora puede entrañar peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con el sindicato, o cuando venga establecido por disposición legal.

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

- La vigilancia será llevada a cabo por personal sanitario competente, en el marco del acuerdo firmado con el órgano técnico correspondiente.

Se realizará todos los años un reconocimiento médico a todo el personal, que incluye revisión ginecológica a las mujeres y la realización de un complemento a la analítica PSA a los hombres. Estas revisiones tendrán carácter voluntario.

Artículo 34. *Delegados y delegadas de prevención*

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

Artículo 35. *Comité de Seguridad y Salud*

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

El Comité estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por la dirección y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención.



Competencias: se observará lo dispuesto en los artículos 39 y 40 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales.

Artículo 36. Riesgo durante el embarazo y período de lactancia

Durante el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado –en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales– dicho cambio no sea técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la empresa complementará la prestación correspondiente hasta el 100 % de las retribuciones de la interesada.

Una vez introducida en nuestro ordenamiento la protección por riesgo durante la lactancia, se garantizará en todo caso el complemento del 100 % de las retribuciones durante el período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia previsto legalmente.

Todo lo anterior sin perjuicio de la aplicación de las medidas de prevención y protección recogidas en la Ley de prevención de riesgos laborales y demás normativa aplicable.

Artículo 37. Medio ambiente

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la sociedad.

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

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

- En el uso de sustancias tóxicas.
- En la recogida y recuperación de residuos.
- En el ahorro de agua, energía y recursos.



b) Teniendo en consideración los aspectos medioambientales en las compras y suministros, así como en las decisiones sobre las instalaciones y el edificio.

Artículo 38. *Póliza de seguros*

Se establece, para todo el personal afectado por este convenio, una póliza de seguros con la siguiente cobertura:

- La cuantía de 18.000 euros en caso de fallecimiento por cualquier causa.
- La cuantía de 18.000 euros en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez por cualquiera causa.
- La cuantía de 18.000 euros en caso de invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente.

Los capitales son acumulativos por garantía.

Artículo 39

a) Jubilación especial a los 64 años.

El Sindicato Nacional se obliga a sustituir simultáneamente los trabajadores y trabajadoras de 64 años que voluntariamente se jubilen –al amparo del Real decreto 1194/1985, de 17 de julio, y demás disposiciones legales concordantes–, por otro trabajador o trabajadora inscrito/a como desempleado/a en la correspondiente oficina de empleo.

b) Jubilación parcial.

Las personas trabajadoras que cumplan los requisitos legalmente establecidos y que estén interesadas en pasar a la situación de jubilación parcial presentarán su solicitud al departamento de recursos humanos, y serán concedidas todas aquellas solicitudes de jubilación parcial entre el 25 % y el 50 % de la jornada. Las propuestas que superen dicho porcentaje podrán ser solicitadas al departamento de recursos humanos y serán reconocidas o rechazadas por la CEN. Todas las solicitudes serán trasladadas a la RLPT.

Excepto acuerdo en contrario de ambas partes, las personas jubiladas parcialmente realizarán el porcentaje de jornada reconocida en jornadas acumuladas, diarias y completas, inmediatamente después de acceder a la jubilación parcial.



No se admitirán jubilaciones parciales ni se prorrogarán, de tenerlas reconocidas, una vez alcanzada la edad legal de jubilación ordinaria y que se hayan adquirido los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100 % de la pensión de jubilación.

Artículo 40. *Formación*

Para cursar estudios oficiales con regularidad se podrá solicitar la correspondiente reducción de jornada, que llevará implícita la reducción de salario correspondiente.

– Antes de la finalización del primer trimestre de cada año, el departamento de recursos humanos elaborará un plan de formación adaptado a las necesidades profesionales de la plantilla. Este plan será acordado con la representación de los trabajadores.

– Se considerará tiempo trabajado a todos los efectos cuando los cursos tengan lugar dentro del horario de trabajo y siempre que sean de formación continua. Cuando la asistencia sea obligatoria, los traslados se compensarán horariamente.

Asimismo, para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal, se concederán permisos para los siguientes supuestos:

– Permiso retribuido para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocido, durante el tiempo preciso para su ejecución y desplazamiento.

– Permisos retribuidos, con un límite de 50 horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional (oficiales y/o no oficiales) y con contenido directamente relacionado con las actividades de la organización.

– Para cursar estudios oficiales con regularidad, se podrá solicitar la correspondiente reducción de jornada, así como elegir el turno.

Artículo 41. *Concepto de minusvalidez*

Se entenderá por minusvalidez aquella que experimenten personas con posibilidades de integración educativa, laboral o social que estén disminuidas en un grado igual o superior al 33 %, como consecuencia de una deficiencia previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.



Artículo 42. Reserva

El Sindicato Nacional tenderá, en las nuevas contrataciones, a emplear un número de trabajadores discapacitados no inferior al 5 % de la plantilla, entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores discapacitados de la oficina de empleo.

No podrán considerarse dentro de la cuota de reserva aquellos trabajadores que adquieren una minusvalidez como consecuencia de accidente y enfermedad profesional o accidente y enfermedad común, que estuviesen prestando sus servicios para la Comisión Ejecutiva.

Artículo 43. Reincorporación de trabajadores discapacitados

El Sindicato Nacional conservará el nivel salarial y profesional de los trabajadores con discapacidad que pasen a tener la consideración de tales después de un accidente de trabajo, enfermedad o accidente no laboral, sobrevenido después de su ingreso en el sindicato.

En esta circunstancia, el sindicato estará obligado a adaptar el puesto de trabajo a las nuevas condiciones físicas, psíquicas o sensoriales del/de la trabajador/a, en función de su discapacidad.

Cuando los organismos correspondientes consideren que la adaptación no se puede llevar a cabo, se le dará al/a la trabajador/a un puesto de trabajo compatible con su minusvalidez. El/la trabajador/a podrá optar entre que se le pague el salario que corresponda al nuevo puesto de trabajo o que se le mantenga el que en cada momento sea asignado a la categoría y puesto del trabajo anterior.

Artículo 44. Selección

Para poder concurrir a las pruebas de acceso a plazas reservadas para discapacitados, se acreditarán, mediante un certificado emitido por los organismos correspondientes, las capacidades residuales laborales del interesado, así como las adaptaciones necesarias para la realización de las pruebas de selección, si ello fuere necesario, para garantizar la equidad de su realización.



Artículo 45. *Relación de puestos de trabajo*

Por acuerdo entre la RLPT y el departamento de recursos humanos, se establecerá la relación de los puestos de trabajo que deban destinarse preferentemente a los discapacitados y los que se les deben reservar con preferencia absoluta. Esta relación será aprobada por la CEN.

Artigo 46. *Jornada*

Los trabajadores y trabajadoras discapacitados podrán realizar una jornada de trabajo inferior a la que se establece en este convenio, por demanda del interesado. Su duración se adecuará a sus condiciones físicas, psíquicas o sensoriales, y la remuneración será proporcional al tiempo de prestación de sus servicios.

CAPÍTULO VII**Derechos sindicales****Artículo 47. *Derechos sindicales***

Todos los previstos por la legislación vigente y, en particular, todo el personal asalariado del Sindicato Nacional tendrá derecho a:

1. El personal laboral del Sindicato Nacional tendrá derecho a tiempos retribuidos para asistir a las asambleas convocadas por la RLPT en tiempo de trabajo. La convocatoria de dichas asambleas se realizará después de comunicárselo al departamento de recursos humanos con, al menos, 48 horas de antelación.

2. Información relativa a la actividad y gestión del Sindicato Nacional en todos los ámbitos y a través de los distintos medios, si tienen la condición de afiliados/as.

3. Participación, mediante las personas representantes de personal, en todas las funciones previstas en este convenio.

4. Participación en las distintas actividades sindicales y culturales del sindicato. Las personas representantes tendrán derecho a:

1. Participar en los cursos de formación sindical y profesional.

2. Disponer del crédito de horas mensuales que legalmente les correspondan, con la posibilidad de trasvasarlas entre ellas.



3. Acceder a la información de las cuentas, balances y situación económica general del Sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia y organizaciones de su ámbito.
4. En caso de que las personas que representan al personal tengan necesidad de desplazarse a alguna localidad para resolver asuntos relacionados con sus funciones, los gastos de desplazamiento serán a cargo del Sindicato Nacional.
5. Ser informadas por el departamento de recursos humanos de las sanciones o amonestaciones impuestas, independientemente de su grado, antes de hacerlas efectivas.
6. Ser consultadas sobre cualquier modificación o variación en los contratos o condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras antes de que estas se efectúen.
7. Convocar o ser convocadas por el departamento de recursos humanos para tratar todas aquellas cuestiones que, por su importancia, se considera que deban ser tratadas de una manera colectiva.

El Comité Intercentros del Personal Laboral del Sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia estará compuesto por todos los miembros de la representación legal de las personas trabajadoras.

Elegirá entre sus miembros a un presidente o presidenta y a un secretario o secretaria, y elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno.

Se reunirá por lo menos una vez cada dos meses.

Las funciones del Comité Intercentros en ningún caso invalidarán las de las personas delegadas de personal, excepto que estas deleguen alguna función puntualmente en dicho comité.

Las funciones del Comité Intercentros serán:

- La negociación del convenio colectivo del personal laboral del Sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia.
- La negociación colectiva de ámbito general con la dirección del Sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia.
- Debatir (recibir información y emitir opinión) sobre los medios de control horarios.



- Recibir información de las vacantes y puestos de nueva creación, del perfil aplicable a las personas candidatas y a la categoría profesional.
- Designación entre las personas integrantes, hasta un máximo de 3 miembros, que deben formar las distintas comisiones que se creen a cualquier efecto.
- Acordar en el primer trimestre de cada año el plan de formación adaptado a las necesidades de la plantilla.
- Participación en la elaboración del protocolo para tratar las conductas de acoso.
- Acordar la relación de puestos de trabajo que deban destinarse preferentemente a las personas con discapacidad y los que se les deben reservar con preferencia absoluta.
- Cualquier otra que figure asignada en el texto de este convenio colectivo.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 48. *Relaciones laborales*

La representación del Sindicato Nacional, a efectos de las relaciones laborales y el cumplimiento del convenio, le corresponde a la CEN, la cual delega las funciones que no le estén expresamente reservadas en el presente convenio en el departamento de recursos humanos.

Artículo 49. *Faltas y sanciones*

1. Faltas.

Leves:

- Cuatro faltas de puntualidad en la entrada y en la salida en un período de 30 días naturales consecutivos sin que exista causa justificada.
- Faltar al trabajo un día en un período de 30 días naturales consecutivos sin causa justificada.
- La desatención y falta de corrección en el trato con las personas trabajadoras afiliadas o no, tanto personal laboral como sindicalista, como personal interno como externo.



– El abandono del trabajo sin causa justificada.

– No informar a los/las superiores, en las primeras horas de la jornada, de las causas de inasistencia, excepto que existan motivos justificados.

Graves:

– Impuntualidad no justificada en diez ocasiones en un período de 90 días naturales consecutivos.

– Faltar al trabajo de dos a cuatro días en un período de 30 días naturales consecutivos sin causa justificada.

– La simulación de enfermedad o accidente.

– La realización, sin permiso, de trabajos particulares durante la jornada laboral.

– Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora utilizando cualquier medio para este fin.

– Las ofensas de palabra o de obra contra personas, cometidas dentro del centro de trabajo, cuando no revistan gravedad.

– La embriaguez ocasional o toxicomanía ocasional, si repercuten negativamente en el trabajo.

– El descuido en el trabajo.

– Cambiar, mirar o hurgar en los efectos personales de otros compañeros o compañeras sin la debida autorización.

– La reincidencia en la Comisión de tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiese sanción en un período de 90 días naturales consecutivos.

Muy graves:

– Faltar al trabajo durante más de cuatro días en un período de 30 días naturales consecutivos, sin causa justificada.



- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- La apropiación, robo o hurto, tanto a los demás trabajadores o trabajadoras como al sindicato o a cualquier persona dentro de los locales del sindicato, o fuera de ellos en tiempo de trabajo.
- La reincidencia en tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo año, siempre que se impusiesen sanciones.
- La realización de actividades que impliquen competencia desleal contra el sindicato.
- La violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para el sindicato.
- El abuso de autoridad ejercido por quien desempeñe funciones de mando.
- El acoso sexual o por razón de sexo, o por razón de género.
- El acoso moral.
- La embriaguez habitual o toxicomanía habitual, si repercuten negativamente en el trabajo.
- La ocultación maliciosa de errores propios o mala fe en la prestación de servicios, que causen perjuicio grave a la organización.
- Las ofensas de palabra o de obra contra personas, cometidas dentro del centro de trabajo, cuando revistan gravedad.

2. Sanciones.

Las sanciones aplicables, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.



– Suspensión de empleo y sueldo de 1 día, solo aplicable en los casos de una ausencia sin justificar.

Graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

– Inhabilitación, por un plazo no superior a un año, para el ascenso a categorías superiores.

Muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de once días a tres meses.

– Inhabilitación durante dos años para pasar a categorías superiores.

– Despido.

Para la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta y la repercusión del hecho en el resto del personal y en la actividad del sindicato.

3. Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha en que se cometió y los hechos que la motivan, quien deberá justificar la recepción.

En la notificación se hará constar la sanción impuesta y la fecha de su cumplimiento conforme proceda, observándose en todo caso lo dispuesto en el artículo 64.1.7 del ET y en el artículo 10.3.3 de la Ley orgánica de libertad sindical.

Para la imposición de cualquier sanción, salvo las leves que serán comunicadas a la RLPT, será necesaria la incoación de un expediente disciplinario acordado por la CEN.

Expediente disciplinario para faltas graves:

La apertura del expediente para sanciones graves deberá comunicarse, mediante pliego de cargo, a la persona interesada, que podrá, en el plazo de 5 días naturales, impugnar-



lo mediante pliego de descargo. Simultáneamente, se comunicará a la RLPT, que podrá emitir informe por escrito en un plazo de 5 días laborables tras recibir la comunicación. La duración del mencionado expediente no podrá prolongarse más allá de 25 días laborables desde que sea comunicado a la persona interesada y a sus personas representantes. Las personas interesadas podrán intervenir en cuantas pruebas se realicen para el esclarecimiento de los hechos imputados.

Expediente disciplinario para faltas muy graves:

La apertura del expediente deberá comunicarse por escrito a la persona interesada y a la representación legal de las personas trabajadoras, así como a la organización de que funcionalmente dependa la persona trabajadora. La CEN nombrará un instructor/a y un secretario/a para la tramitación del expediente. Las personas interesadas podrán intervenir en cuantas pruebas se realicen para el esclarecimiento de los hechos imputados.

La duración del mencionado expediente no podrá exceder de los 60 días naturales. El órgano instructor elevará a la Comisión Ejecutiva Nacional la propuesta de la sanción que proceda, de conformidad con el presente convenio colectivo.

Serán nulas las sanciones por faltas graves o muy graves impuestas sin observar el procedimiento de sanciones aquí expuesto.

Artículo 50. *Acoso*

Se incorporará al texto del convenio el protocolo de actuación sobre el acoso que está confeccionando el Sindicato Nacional.

CAPÍTULO IX

Comisión Paritaria

Artículo 51. *Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del Convenio*

Se constituye una Comisión Paritaria compuesta por una representación de la RLPT y una representación de la dirección del Sindicato Nacional, para resolver las cuestiones que deriven de la interpretación o aplicación del convenio.

Se adjuntará a petición de cualquiera de las partes mediante convocatoria expresa comunicada con un mínimo de diez días de antelación, salvo razón de urgencia acordada por ambas partes y con indicación de los asuntos que se van a tratar.



Los acuerdos que adopte la Comisión tendrán fuerza vinculante para ambas partes.

Artículo 52. Reuniones periódicas entre la RLPT y el departamento de recursos humanos

Se realizarán un mínimo de dos reuniones anuales, que coincidirán con el proceso de elaboración de presupuestos y de las cuentas anuales.

En estas reuniones el orden del día se establecerá por mutuo acuerdo entre las partes, y ambas quedan comprometidas con su convocatoria.

Disposición adicional primera

La percepción del complemento funcional de puesto de trabajo depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que no tendrá carácter consolidable. En estos supuestos no serán de aplicación las reglas de absorción y compensación.

Disposición adicional segunda

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, con carácter individual, se vinieran disfrutando.

Disposición adicional tercera

El puesto de jefe/a de Administración estará encuadrado en el nivel cuatro, técnico medio, y percibirá el complemento funcional que le sea asignado.

Disposición adicional cuarta

Es propósito de ambas partes evitar, en la medida de lo posible, la adopción de decisiones que supongan la reducción y pérdida de puestos de trabajo y la extinción de contratos como mecanismo para afrontar las dificultades económicas que pueda padecer el sindicato. Con carácter previo a la adopción de tales medidas, basadas en las causas del despido objetivo, deberán utilizarse mecanismos de suspensión y modificación temporal de condiciones de trabajo, y se abrirá un período de negociaciones con la representación legal de los trabajadores no superior a treinta días. Solo si queda constancia de que con el uso



de estos mecanismos de suspensión y modificación temporal no se consiguen superar las dificultades, o por acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se procederá a la adopción de medidas extintivas.

Se creará una Comisión Paritaria formada por tres representantes de la dirección del Sindicato Nacional y otros tantos de la representación de las personas trabajadoras, para la regulación y confección de una bolsa de empleo en que se integrarán los trabajadores y trabajadoras que, en su caso, vean extinguidos finalmente sus contratos en las circunstancias descritas en el párrafo anterior, y conservarán, durante la vigencia de este convenio colectivo 2020-2025, un derecho preferente de reingreso con ocasión de una vacante en los puestos de trabajo de su grupo profesional o perfil profesional. Los criterios de selección y preferencia, así como cualquier otra circunstancia, se regularán mediante acuerdo de esta Comisión Paritaria.

Disposición adicional quinta

En el período de un mes desde la firma de este convenio se constituirán dos comisiones, una de clasificación profesional y otra de teletrabajo. Los trabajos de esas comisiones serán sometidos a la aprobación por parte de las representaciones respectivas para su incorporación al convenio colectivo.

Del mismo modo, se podrán designar otras comisiones, incluso, encomendar a la anterior otros trabajos de desarrollo e integración del convenio colectivo para su posterior aprobación e inclusión en él.

ANEXO

Tablas salariales 2024

(Tablas salariales co la actualización del 3,50 % en el año 2024)

Nivel	Salario total anual (€)	Salario base mensual con prorrata de pagas extra (€)	Salario base mensual (€)	Prorrata pagas extra (€)
14	21.179,43	1.764,95	1.512,82	252,14
13	22.203,12	1.850,26	1.585,94	264,32
12	23.572,93	1.964,41	1.683,78	280,63
11	24.919,99	2.076,67	1.780,00	296,67
10	25.336,30	2.111,36	1.809,74	301,62
9	27.320,13	2.276,68	1.951,44	325,24
8	25.428,56	2.119,05	1.816,33	302,72



Nivel	Salario total anual (€)	Salario base mensual con prorrata de pagas extra (€)	Salario base mensual (€)	Prorrata pagas extra (€)
7	25.553,56	2.129,46	1.825,25	304,21
6	27.320,13	2.276,68	1.951,44	325,24
5	28.592,99	2.382,75	2.042,36	340,39
4	31.921,50	2.660,12	2.280,11	380,02
3	36.087,84	3.007,32	2.577,70	429,62
2	40.635,05	3.386,25	2.902,50	483,75
1	43.532,59	3.627,72	3.109,47	518,25

