



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 29 de diciembre de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de la empresa Comisiones Obreras de Asturias (personal asalariado), en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.*

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de empresa Comisiones Obreras de Asturias (personal asalariado) (Expediente C-033/2025, Código 33002782011994), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 19 de diciembre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 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, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

#### RESUELVO

*Primero.*—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo.*—Disponer su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Oviedo, a 29 de diciembre de 2025.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA núm. 98, de 23/05/2025).—Cód. 2025-11000.

#### ACTA DE OTORGAMIENTO

##### CONVENIO COLECTIVO DE COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS (PERSONAL ASALARIADO)

En Oviedo, a 2 de diciembre de 2025, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para la empresa Comisiones Obreras de Asturias (personal asalariado), con la siguiente composición:

Por dirección del Sindicato:

María José Gutiérrez Martínez.

Damián Antonio Manzano Carneiro.

José Raúl Díaz Viesca.

Por la representación legal de los/as trabajadores/as:

Eva María de la Rosa Bolaños.

Amador Fernández García.

Beatriz Iglesias Fernández.

Y como consecuencia de las negociaciones llevadas a cabo, por voluntad unánime de las partes, se acuerda reconocerse mutua capacidad legal para suscribir, en todo su ámbito y extensión, el del Convenio Colectivo para la empresa Comisiones Obreras de Asturias (personal asalariado), cuyo texto se transcribe literalmente a continuación.

En prueba de conformidad firmamos la presente en el lugar y fecha indicados:

Eva María de la Rosa Bolaños

Amador Fernández García

Beatriz Iglesias Fernández

María José Gutiérrez Martínez

Damián Antonio Manzano Carneiro

José Raúl Díaz Viesca

## CONVENIO COLECTIVO DE COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS (PERSONAL ASALARIADO)

### CAPÍTULO PRELIMINAR

#### Determinación de las partes signatarias

En Oviedo, a 2 de diciembre de 2025. Las personas firmantes del presente convenio colectivo son, de una parte la representación de la Comisión Ejecutiva de Comisiones Obreras de Asturias y de otra la representación legal de los trabajadores y trabajadoras incluidos en este convenio colectivo.

Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación suficiente para suscribir el presente convenio colectivo.

### CAPÍTULO I.—DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1.—Ámbito de aplicación.

##### 1.—Ámbito personal.

1.1.—Este pacto colectivo estatutario establece la normativa básica convencional de aplicación a quienes prestan servicios retribuidos en relación contractual laboral común para el sindicato Comisiones obreras de Asturias.

##### 1.2.—Se excluyen expresamente de su regulación:

1.2.1. El personal contratado por las Federaciones estatales/regionales de este sindicato, aun cuando lo sea para prestar servicios con destino en cualesquiera centros de trabajo de Comisiones obreras de Asturias.

1.2.2. Las personas que por designación o elección ocupen secretarías u otros cargos sindicales, o formen parte de comisiones ejecutivas o de otros órganos de dirección del sindicato, aunque el desempeño de las tareas directivas en su relación asociativa sea compensado económicamente, del mismo modo, queda excluido el personal cuyo contrato esté vinculado al mandato congresual.

##### 2.—Ámbito funcional y territorial.

Alcanza su ámbito geográfico y funcional a los centros de trabajo del Sindicato Comisiones Obreras en Asturias.

##### 3.—Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a la firma con retroactividad a día 1 de enero de 2024 y terminará su vigencia el 31 de diciembre de 2027.

No obstante lo anterior, el Convenio quedará automáticamente prorrogado en todas sus cláusulas por períodos anuales hasta que sea sustituido por otro convenio Colectivo.

#### Artículo 2.—Denuncia.

1.—La denuncia del presente Convenio deberá formularse de manera expresa y por escrito, notificándose a la Autoridad laboral y a la otra parte con una antelación de un mes a la fecha de su vencimiento.

2.—Antes de que transcurra un mes desde dicha denuncia deberá constituirse la Comisión negociadora.

3.—En el plazo de quince días desde dicha constitución de la Comisión negociadora deberán iniciarse las negociaciones.

#### Artículo 3.—Comisión paritaria de interpretación.

1.—El órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio será la Comisión paritaria, que estará integrada por:

- Dos miembros del Comité de empresa.
- Dos miembros de la dirección del sindicato.

Tanto los miembros de la representación legal de los trabajadores/as como los de la dirección del sindicato podrán asistir a las reuniones de este órgano acompañados de un asesor/a.

La Comisión paritaria se limitará a interpretar el convenio colectivo, aclarar sus cláusulas y actuar, si así lo solicitan las partes, como órgano de mediación ante cualquier reclamación o conflicto.

Los acuerdos de esta Comisión tendrán carácter vinculante y forman parte del Convenio.

Esta Comisión se reunirá ordinariamente cada tres meses o, de forma excepcional, cuando surja algún caso especial de carácter urgente, para la celebración de la reunión de urgencia, cualquiera de las partes que lo pretenda, deberá comunicar a la otra con dos días de antelación, la necesidad de la convocatoria de la reunión, así como las materias que serán objeto de debate en la misma.

La Comisión paritaria continuará en el ejercicio de sus funciones hasta tanto el convenio colectivo sea sustituido por otro, aunque estuviera en situación de ultraactividad.

#### Artículo 4.—Normativa aplicable y supletoria.

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

## CAPÍTULO II.—JORNADA, HORARIO, VACACIONES, PERMISOS, REDUCCIÓN DE JORNADA Y EXCEDENCIAS

### Artículo 5.—*Jornada y horario.*

1.—La jornada ordinaria de trabajo será de lunes a viernes, de 35 horas semanales, excepto el mes de agosto que será de 32,5 horas.

La distribución de esta jornada permitirá que todo el personal pueda librar tres tardes a la semana, distribuyendo el resto de las horas de la jornada en cinco mañanas y dos tardes. Por ello, el horario será el que sigue:

- a) Personal adscrito a la sede regional:
  - a. Días de jornada continua: De 8:30 a 15 horas.
  - b. Días de jornada partida: De 9 a 13:30 horas; de 15 a 18:30 horas.
  - c. Viernes: De 8:30 a 14:30 horas.
  - d. El personal de mantenimiento de 7:00 a 14:00 y en agosto de 7:00 a 13:30
- b) Resto de personal de CCOO.
  - a. Días de jornada continua: De 8:30 a 15 horas.
  - b. Días de jornada partida: De 8:30 a 13:30 horas; de 16 a 19 horas.
  - c. Viernes: De 8:30 a 14:30 horas.

En los casos en que haya trabajadores a jornada parcial y la realicen por la tarde, los viernes trasladarán su jornada a la mañana.

Se reconoce, asimismo, la posibilidad de ajustar el horario anterior en 30 minutos en la entrada o salida, mediante acuerdo previo con la estructura implicada, sin que, en ningún caso, suponga modificación de la jornada establecida.

Del mismo modo, con el fin de posibilitar que el viernes se adelante la salida a las 13.30 horas, el personal podrá adelantar la entrada media hora de lunes a jueves (máximo dos días).

Se facilitará de común acuerdo por escrito, la posibilidad de realizar teletrabajo, de conformidad con la Ley 10/2021, y posteriores normas reguladoras, cuando las tareas encomendadas al trabajador lo permitan o cuando las circunstancias personales y de conciliación lo requieran.

Para ello se establecerá la creación de una comisión paritaria compuesta por representación legal de los trabajadores y dirección de la organización que estudiarán las propuestas.

### Artículo 6.—*Jornada y horario de verano.*

- a) Para toda la plantilla (excepto el servicio jurídico):

Durante el mes de julio y los 15 primeros días del mes de septiembre, el horario de trabajo será de 8:00 a 15:00 horas.

Durante el mes de agosto, el horario será de 8:00 a 14:30 horas.

En los casos en que haya trabajadores a media jornada y que la cumplan en horario de tardes, durante el periodo de verano realizarán dicha jornada por la mañana, salvo necesidades del servicio.
- b) El personal adscrito al servicio jurídico (abogados/as y Graduados/as sociales):

Durante el mes de julio podrán distribuir su jornada de tal forma que, realizando la misma jornada semanal, tengan cuatro tardes de libranza; no obstante, se respetarán los acuerdos que en tal sentido se adopten en cada unión Comarcal junto con la secretaría responsable de los servicios jurídicos, en función de las necesidades del servicio.

Durante el mes de agosto los Letrados/as y/o Graduados/as sociales que realicen la guardia de dicho mes, siempre que sea posible, realizarán jornada continua durante al menos tres días a la semana y jornada partida los restantes, debiendo alternarse las tardes.

### Artículo 7.—*Organización del horario del servicio jurídico.*

Abogados/as y Graduados/as sociales, tanto de la sede regional como de las uniones Comarcales, con carácter general y en régimen de dedicación plena, organizarán el servicio de tal forma que compaginen la asistencia a los juzgados u organismos relacionados con las reclamaciones de los trabajadores/as y funcionarios/as, con las consultas y atención directa a los afiliados/as, comités de empresa/delegados/as y estructuras del Sindicato. Las citadas consultas se realizarán preferentemente por las tardes, aunque también podrán señalarse citas por las mañanas si la actividad judicial o de conciliación lo permite.

Cada asesoría jurídica, a primeros de cada año, organizará el horario de consulta, previa autorización de la secretaría a la que estén adscritos los servicios jurídicos y consulta con el Letrado/a que ejerza la coordinación de los servicios jurídicos, al objeto de garantizar un mínimo de 12 horas semanales de consulta.

### Artículo 8.—*Permisos.*

Permisos y licencias retribuidas

1.—El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 20 días naturales por matrimonio o pareja de hecho.
- b) 5 días hábiles, ampliable a 2 días hábiles más si se realiza desplazamiento superior a 200Km por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, ascendientes, descendientes y hermanos/as hasta 2.º grado de afinidad o consanguinidad.
- c) 5 días hábiles por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, pero con reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, ascendientes, descendientes y hermanos/as hasta 2.º grado de afinidad o consanguinidad. Este permiso podrá disfrutarse durante la hospitalización y hasta una semana tras el alta.
- e) Un día natural por traslado de domicilio habitual.
- f) Un día natural, ampliable a 2 días hábiles más si se realiza desplazamiento superior a 200 km, por fallecimiento de tío/a o sobrino/a por afinidad o consanguinidad.
- g) Un día natural por matrimonio de hijos/as, hermanos/as, padres/madres o nietos/as, ampliándose en 2 días hábiles más si el desplazamiento supera los 200 km.
- h) Por el tiempo indispensable para acompañar a familiares de primer grado (consanguinidad o afinidad) a consulta médica, con un máximo de (3) ocasiones al año; en aquellos casos en que la visita está previamente programada, se dará aviso a la empresa con al menos tres días de antelación.
- i) Por el tiempo indispensable de exámenes para la obtención de un título de carácter oficial.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- k) Por lactancia de hijo/a menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple. Los trabajadores/as, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre.  
Asimismo, los trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de 20 días retribuidos por acumulación de horas de lactancia en jornadas completas que obligatoriamente deberán ser aplicadas al finalizar el descanso maternal.
- l) El personal podrá disfrutar de una licencia retribuida de 3 días laborables al año, cuya concesión estará sujeta a las necesidades del servicio, no pudiendo acumularse, en ningún caso, a vacaciones. Estos permisos podrán disfrutarse como máximo hasta el día 15 del mes de enero del año siguiente a su devengo.
- m) El personal podrá hacer uso de horas para asuntos propios a cuenta de los 3 días establecidos. El uso de estas horas no podrá ser inferior a 2 horas de la jornada diaria.
- n) El personal que lleve un mínimo de un año en la empresa tendrá derecho a solicitar un permiso sin sueldo por un máximo de 25 días naturales, que podrá disfrutarse de forma continuada o en dos fracciones al año y que habrá de otorgar la empresa salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio.
- o) Festivos en sábado: Cuando los días festivos del calendario laboral coincidan en sábado, se compensarán con permiso retribuido en el día laborable inmediatamente anterior o el inmediatamente posterior. De no ser factible se negociará de forma individual otras fechas, garantizando siempre la cobertura del servicio.
- p) Por el tiempo indispensable para consulta médica de carácter personal, siempre y cuando dicha consulta lo sea dentro del Sistema Público de Salud.
- q) Las personas trabajadoras dispondrán de una pausa de 20 minutos para el café, en jornadas de 4 horas continuadas y serán consideradas tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 9.—*Conciliación familiar, maternidad y paternidad.*

Permisos derivados de la normativa Estatal. De conformidad con el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, y con el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se aplicarán automáticamente las ampliaciones o mejoras que se establezcan por disposición legal o reglamentaria.

9.1. Permiso por nacimiento y cuidado del menor:

- a) El personal tendrá derecho, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a una suspensión del contrato o permiso de diecinueve (19) semanas ininterrumpidas, o de 32 semanas en los casos de familias monoparentales.
- b) El permiso tendrá carácter individual e intransferible, correspondiendo su disfrute íntegro a cada progenitor, adoptante, guardador o acogedor.
- c) De la duración total del permiso:
  - Las seis (6) primeras semanas serán de disfrute obligatorio e ininterrumpido, inmediatamente posteriores al parto o a la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento.
  - Las 11 semanas restantes podrán disfrutarse de forma continuada o interrumpida, en períodos semanales, hasta que el menor cumpla 12 meses.
  - Se reconocerán 2 semanas adicionales, disfrutables hasta que el menor cumpla 8 años.



- d) En los supuestos de parto múltiple, discapacidad del hijo o hija, hospitalización prolongada del neonato o fallecimiento del menor, el permiso se ampliará en los términos previstos en la normativa vigente.
- e) Durante este período, la persona trabajadora percibirá la prestación económica por nacimiento y cuidado del menor equivalente al 100 % de la base reguladora, conforme a la legislación de la Seguridad Social.

#### 9.2. Permiso parental:

- a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de 8 semanas, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que el menor cumpla 8 años.
- b) Este permiso no tendrá carácter retribuido, salvo mejora expresa establecida por convenio o acuerdo colectivo.
- c) Podrá disfrutarse a tiempo completo o parcial, previa solicitud con una antelación mínima de 10 días, salvo urgencia debidamente justificada.

#### 9.3. Permiso por causa de fuerza mayor familiar:

- a) Las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo por motivos familiares urgentes e imprevisibles relacionados con familiares o convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.
- b) La duración máxima será de 4 días hábiles al año, distribuidos por horas o por jornadas completas.

#### 9.4. Reducción de jornada por cuidado de familiares o convivientes:

El personal tendrá derecho a la reducción de jornada para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de convivientes sin vínculo de parentesco, cuando concurren condiciones objetivas de dependencia, vulnerabilidad o falta de apoyo, conforme al artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores y al Real Decreto-ley 9/2025.

- a) Excedencia por cuidado de hijos/as hasta tres años desde nacimiento, adopción o acogida. Fraccionable, computable a efectos de antigüedad.
- b) La empresa fomentará la flexibilización horaria para el cuidado de hijos/as menores de 12 años.
- c) Derecho de ambos progenitores a disfrutar de manera simultánea o sucesiva del permiso por nacimiento, adoptando fórmulas de distribución adaptadas a las necesidades familiares, dentro del marco legal vigente.
- d) Derecho del otro progenitor a permiso retribuido en caso de fallecimiento, enfermedad o incapacidad de la madre biológica.
- e) Derecho a la adaptación de jornada o régimen de trabajo a distancia en los casos de lactancia, parto múltiple o hijos/as con discapacidad, cuando así lo justifiquen las circunstancias.
- f) Protección reforzada frente a la extinción del contrato por causas objetivas durante el ejercicio de derechos de conciliación o en los seis meses posteriores a su finalización.
- g) Reconocimiento de los permisos y excedencias reguladas en este artículo con plena equiparación de trato para parejas del mismo sexo.
- h) Derecho a la suspensión del contrato durante 6 semanas obligatorias para cada progenitor tras el nacimiento o adopción, y 10 semanas adicionales de disfrute voluntario hasta los 12 meses del menor, conforme al marco legal.
- i) Reconocimiento del derecho a adaptar la jornada por motivos de conciliación familiar, cuando se acredite deber de cuidado respecto de hijos/as menores de 12 años o familiares hasta segundo grado por edad, enfermedad o discapacidad. La adaptación se negociará de buena fe y será razonable y proporcionada a las necesidades del trabajador/a y de la empresa.

#### Artículo 10.—*Vacaciones y días de descansos.*

1.—El personal tiene derecho a disfrutar cada año de un mes de vacaciones o la parte proporcional, en su caso.

Las fechas de disfrute de estas vacaciones serán negociadas a través de la RLT, y se procurará atender las solicitudes del personal teniendo en cuenta también las necesidades del servicio.

Las vacaciones podrán disfrutarse a lo largo de todo el año natural.

Si se disfrutaran las vacaciones por meses completos, se entiende que corresponden a 31 días naturales y continuados, que no podrán comenzar en días de descanso del personal ni en días festivos de su centro de trabajo, por lo que podrán finalizar los primeros días del mes siguiente.

En el supuesto de fraccionamiento, las vacaciones serán 22 días laborables al año, fraccionables en períodos de una duración mínima de cinco días laborables.



## *Régimen específico del personal de servicios jurídicos.*

Para el personal de servicios jurídicos (abogados y graduados sociales) el período vacacional será con carácter general durante el mes de agosto con una duración de 31 días naturales.

No obstante, mediante acuerdo entre las partes, podrá optarse por el fraccionamiento en las mismas condiciones del apartado anterior.

## *Cobertura Servicios Jurídicos en períodos de vacaciones durante el mes de agosto.*

La cobertura de los Servicios Jurídicos durante el mes de agosto se realizará, en primer término, mediante abogados/as de forma voluntaria de CCOO de Asturias.

En caso de no existir las personas voluntarias suficientes, se acudirá a un sistema de rotación anual entre los profesionales de dichos servicios jurídicos.

En todo caso se garantizará la adecuada cobertura del servicio tanto durante las vacaciones en el mes de agosto como en uno de los períodos de fraccionamiento del que tras el acuerdo oportuno en los términos reflejados en el presente convenio una persona pudiese haber optado por disfrutar las mismas.

De cubrir los graduados o graduadas sociales vacaciones de los abogados o abogadas percibirán la diferencia retributiva correspondiente durante la prestación del servicio, sin que esto suponga en ningún caso que dicha diferencia pase a tener carácter de consolidable en el futuro.

La persona que, dando cobertura a los servicios jurídicos durante el mes de agosto, bien de forma voluntaria o de forma rotativa caso de no existir voluntarios, percibirá durante dicho mes un importe de 300 euros por ese concepto. Caso de no realizarse por mes completo, percibirá la parte proporcional.

Sobre este concepto no aplicaran los incrementos salariales pactados en el presente Convenio Colectivo.

Durante el período o períodos de vacaciones, se percibirá el mismo salario que si se hubiera estado trabajando, sin contar los conceptos extraordinarios.

2.—Además del período anterior, se reconoce el derecho al disfrute de 3 días laborables de vacaciones en semana santa.

3.—No serán laborables, ni compensables y sí retribuidos, los días 24 y 31 de diciembre. En caso de que dichos días coincidiesen en sábado o domingo, su disfrute se trasladará al día laborable inmediatamente anterior.

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

5.—Las excepciones a las reglas anteriores serán estudiadas entre la RLT y la empresa, evitando romper la normalidad del servicio facilitando la modificación del disfrute del período vacacional concedido cuando esté motivado por situaciones de cuidado urgente o situaciones sobrevenidas.

6.—El calendario de vacaciones deberá estar aprobado dentro del primer cuatrimestre del año, salvo que algún trabajador/a manifieste su preferencia por dicho primer cuatrimestre, lo que trasladará con tiempo suficiente a la RLT para su negociación con la dirección.

Las peticiones de vacaciones se comunicarán por escrito a la secretaría responsable de personal, teniendo en cuenta lo señalado en este Artículo.

## Artículo 11.—*Excedencia.*

1.—La excedencia voluntaria, regulada en las disposiciones legales vigentes, será obligatoriamente concedida por la empresa cuando el trabajador/a lleve prestando un año de servicio y se concederá por un plazo de entre cuatro meses y cinco años. Durante la excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo un máximo de tres años. Tal petición deberá comunicarse por escrito a la secretaría responsable de personal con un preaviso mínimo de un mes.

Si el trabajador/a con reserva renuncia a la excedencia antes de la fecha por él prevista, deberá comunicarlo a la secretaría responsable de personal con una antelación de un mes a su incorporación.

2.—La excedencia forzosa será concedida por la empresa, además de en los casos establecidos por la legislación, cuando el trabajador/a sea requerido para el ejercicio de función o cargo público sindical. Esta excedencia dará lugar a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad.

## CAPÍTULO III.—CONTRATACIÓN, PLANTILLAS Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

### Artículo 13.—*Contrataciones y plantillas.*

En el supuesto de que se necesite cubrir un puesto de trabajo de forma permanente de cualquiera de las categorías establecidas y en cualquier centro de trabajo de Comisiones obreras de Asturias, se realizará comunicación de tal circunstancia a la representación legal de los trabajadores/as en el plazo de 15 días desde su toma de decisión. La preferencia para ocupar el citado puesto de trabajo será la siguiente:

- En primer lugar, el personal de la empresa que tenga la misma categoría del puesto a cubrir y que en ese momento, en su relación laboral con la empresa, tenga la plaza fija.



- En segundo lugar, el personal de plantilla de distinta categoría profesional que en ese momento, en su relación laboral con la empresa, tenga la plaza fija y que supere las pruebas de acceso establecidas al efecto y disponga de la titulación necesaria.

Cuando no fuera posible la cobertura del puesto a través de los supuestos anteriores, se procederá a la convocatoria externa.

Las bases de dicha convocatoria serán elaboradas por la dirección del sindicato con la participación de la RLT. Para ello se formará una Comisión que estará integrada por representantes de la dirección del sindicato y de la RLT, que establecerá los requisitos y desarrollará el proceso de selección.

#### *Sustituciones temporales:*

Las sustituciones del personal que disfrute vacaciones, descansos o permisos previstos en el presente convenio, se cubrirán mediante personal de la propia entidad, siempre con carácter voluntario.

Cuando dichas sustituciones coincidan en horario de verano (1 de julio a 15 de septiembre) y la atención a la afiliación así lo requiera, el horario del sustituto/a podrá desarrollarse en jornada continua o partida con turno de tarde.

Dicha sustitución en horario de verano generará una compensación en forma de días de descanso por jornadas completas a razón de 1,25 horas por hora trabajada en dicho horario.

De cubrir las sustituciones de vacaciones personal de categoría inferior a otro de superior categoría, los primeros percibirán la diferencia retributiva correspondiente durante la prestación del servicio, sin que esto suponga en ningún caso que dicha diferencia pase a tener carácter de consolidable en el futuro.

#### *Contratación en prácticas:*

Asimismo, podrá recurrirse a la contratación en prácticas, de conformidad con la normativa vigente.

#### *Permuta de puestos de trabajo:*

Se permitirá por petición de los trabajadores interesados, la permuta de puestos de trabajo de la misma categoría, jornada y funciones equivalentes, previo informe favorable de la dirección y consulta a la RLT, garantizando la continuidad del servicio.

#### Artículo 14.—*Promoción profesional y ascensos.*

El sindicato procurará la promoción profesional del personal, mediante la cobertura de puestos vacantes con personal propio.

#### Artículo 15.—*Período de prueba.*

Podrán concertarse, por escrito, períodos de prueba que en ningún caso podrán exceder de los señalados a continuación:

- Personal titulado: 6 meses.
- Personal administrativo: 2 meses.
- Resto de personal: 15 días.

#### Artículo 16.—*Ceses.*

El personal que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, deberá ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preavisos:

- Personal titulado: 30 días.
- Personal administrativo: 15 días.
- Resto del personal: 8 días.

### CAPÍTULO IV.—RETRIBUCIONES

#### Artículo 17.—*Incremento salarial.*

Para el ejercicio 2024 se establece una subida salarial fija sobre todos los conceptos del 1%, pasando por tanto a consolidarse en las tablas el 1% que como "incremento a cuenta" se había venido percibiendo y teniendo éstas la consideración de definitivas para dicho año.

Para el ejercicio 2025 se establece una subida salarial fija sobre todos los conceptos del 3,5% sobre las tablas definitivas del año 2024.

Para el ejercicio 2026 se establece una subida salarial fija sobre todos los conceptos del 2,5% sobre las tablas definitivas del año 2025. En el caso de que la afiliación a 31 de diciembre de 2026 sea al menos un 1% superior a la del 31 de diciembre de 2025, el incremento será para ese año de un 0,5% adicional. En caso de aumentos inferiores al 1% la parte proporcional correspondiente.

Para el ejercicio 2027 se establece una subida salarial fija sobre todos los conceptos del 2% sobre las tablas definitivas del año 2026. En el caso de que la afiliación a 31 de diciembre de 2027 sea al menos un 1% superior a la del 31 de diciembre de 2026, el incremento será para ese año de un 0,5% adicional. En caso de aumentos inferiores al 1% la parte proporcional correspondiente.

Estas subidas adicionales tendrán efectos retroactivos desde 1 de enero y pasarán a consolidarse en las tablas definitivas de cada año.

La organización trasladará a la RLT informes relativos a la evolución de la afiliación de forma semestral.



Artículo 18.—*Complemento por dedicación plena en el gabinete técnico y jurídico.*

Se mantiene para los profesionales que prestan servicios en el Sindicato en la fecha de entrada en vigor de este convenio el complemento por dedicación plena para el nivel I, y otro para el coordinador/a de los servicios jurídicos, cuyas cuantías se establecen en la tabla anexa.

Dicho complemento se seguirá abonando por 14 pagas, no será compensable ni absorbible y sufrirá el incremento salarial fijado para cada año de vigencia del Convenio.

Este complemento regulado en la presente cláusula tiene la naturaleza de complemento salarial y retribuye la formación, la mayor experiencia, la especial dedicación, y especiales funciones y responsabilidades de la citada categoría profesional.

Todas las personas trabajadoras, titulados superiores, que a la entrada en vigor del presente convenio ya vinieran percibiendo este complemento continuarán en su derecho por el importe que venían percibiendo y su cuantía será revalorizada en idéntico porcentaje y con la misma periodicidad que el resto de las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, las nuevas incorporaciones a la categoría de (nivel 1) Letrado de los servicios jurídicos de CCOO de Asturias, quedarán sometidas al régimen de progresión gradual del complemento regulado en esta cláusula.

Esta regla será aplicable a todo contrato suscrito con posterioridad a la entrada en vigor del convenio, cualquiera que sea la modalidad contractual, debiendo computarse el tiempo de servicios prestados con anterioridad, siempre y cuando haya sido en la misma categoría profesional que tiene adscrito este complemento.

También será aplicable a quienes adquieran esta categoría por progresión profesional desde una categoría inferior en las asesorías jurídicas de CCOO de Asturias. Para estos casos, cuando la persona trabajadora haya progresado desde una categoría profesional inferior se tendrán en cuenta los años de experiencia en tal categoría y actividad, y se cobrará el complemento en el nivel que corresponda a tal experiencia, de tal forma que, si tiene cinco años completos de dicha experiencia, pasará al nivel sexto, si tiene cuatro, al nivel quinto etc.

Las personas que se incorporen al puesto de trabajo de Letrado o Letrada de los servicios jurídicos de CCOO de Asturias desde la entrada en vigor del convenio se sujetarán a un sistema de adquisición progresiva del derecho a este complemento, distribuido en períodos anuales, con consolidación progresiva y percepción plena a partir del inicio del sexto año de servicios efectivos en la referida categoría.

Los escalones se denominarán, a efectos del presente Convenio con esta numeración:

“Complemento Año 1: que es el primer año natural completo de prestación de servicios en la categoría, durante el que no se percibirá este complemento.

“Complemento año 2: Desde el primer día del segundo año la persona trabajadora percibirá el 7 % del complemento.

Complemento año 3: A partir del primer día del tercer año, se percibirá el 20 % del complemento.

Complemento año 4: A partir del primer día del cuarto año, se percibirá el 45 % del complemento

Complemento año 5: A partir del primer día del quinto año percibirá el 80 % del complemento

Complemento año 6: A partir del primer día del sexto año percibirá el complemento íntegro.

Se ha establecido un criterio de progresión creciente y exponencial al objeto de que cada año se retribuya al profesional sus mayores conocimientos y experiencia, dado que el mismo está diseñado para incentivar la permanencia y la adquisición progresiva de la mayor dedicación requerida por la actividad profesional, por ello, los incrementos son significativamente superiores conforme avanzan los años hasta alcanzar la consolidación plena en el sexto año.

Artículo 19.—*Antigüedad.*

1.—Los trabajadores y trabajadoras percibirán como complemento personal de antigüedad un quinquenio por cada cinco años de servicio, con el límite máximo de cuatro quinquenios.

La cuantía de cada quinquenio será del 10 por 100 de salario base del trabajador/a en cada momento.

2.—El personal con 25 años de antigüedad en CCOO percibirá una paga extraordinaria, por una sola vez y no absorbible, de 280 euros

Artículo 20.—*Pagas extraordinarias.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a percibir tres pagas extraordinarias al año:

1.—Paga de marzo: De cuantía igual a un mes de salario base más antigüedad, se abonará prorrateada mensualmente.

2.—Paga de vacaciones: Será abonada antes del 15 de julio o el día laborable inmediatamente anterior, si éste fuera festivo. Su importe será de un mes de salario y antigüedad y su período de devengo es el primer semestre del año.

3.—Paga de navidad: Será abonada el 15 de diciembre. Su importe será de un mes de salario y antigüedad y su período de devengo es el primer semestre del año.

Artículo 21.—*Horas extraordinarias.*

La realización de horas extraordinarias queda totalmente suprimida durante la vigencia del presente Convenio, con las excepciones previstas por la Ley.



## CAPÍTULO V.—ACCIÓN SOCIAL

### Artículo 22.—Profesionales colegiados.

La empresa abonará la cuota anual de colegiación a sus profesionales colegiados que así lo acrediten y cuya contratación laboral sea con dedicación exclusiva o plena.

Respecto de la cuota a la mutualidad profesional de la abogacía, se establece un pago mensual de 130 €, que será abonado en la nómina correspondiente. Siempre que el Colegio de abogados exija para el ejercicio profesional la suscripción de una póliza de responsabilidad civil, las cuotas correspondientes a la misma serán satisfechas en su totalidad por CCOO si el Letrado/a trabaja en exclusiva para el sindicato.

### Artículo 23.—Préstamos.

1.—Se creará un fondo de préstamos de 12.020,24 €. La cantidad máxima en concepto de préstamo sin interés será de 1.202,02 €. La amortización se iniciará al mes siguiente de su utilización y a razón del 10% del importe total del préstamo. La representación legal de los trabajadores/as presentará los criterios de funcionamiento de este fondo, sin poder rebasar las cantidades indicadas.

2.—Todo el personal asalariado podrá solicitar el anticipo de las pagas extras, hasta el 90 por 100 de lo ya devengado.

3.—Podrán solicitarse anticipos a cuenta del salario por un valor de hasta el 75 por 100 del neto a percibir.

### Artículo 24.—Incapacidad temporal.

Durante las situaciones de baja por accidente o enfermedad, cualquiera que sea la contingencia que la cause, o de suspensión del contrato por maternidad o paternidad, el personal percibirá el 100 por 100 de la retribución.

### Artículo 25.—Formación profesional.

1.—Ante la mayor necesidad de profesionalización que exigen las tareas técnicas y administrativas que se desarrollan en el sindicato, y también por la propia promoción del personal, es fundamental que se impartan cursos de formación profesional periódicos para la plantilla de CCOO de Asturias.

2.—Se constituirá un fondo de 3.005,06 € de ayudas para aquellos trabajadores/as que, cumplida su jornada, quieran ampliar su formación, siempre y cuando tenga relación con las tareas profesionales que desarrolla en el sindicato. Se subvencionará el 50 % del curso, hasta un máximo de 450,76 €.

### Artículo 26.—Salud laboral.

1.—En todas aquellas materias que afecten a la seguridad en el trabajo será de aplicación 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, tiene el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación con independencia de lo previsto en este Artículo.

2.—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.

3.—Durante la vigencia del presente Convenio, se realizarán, por el servicio de prevención, las siguientes acciones:

- Evaluación de riesgos de los distintos puestos de trabajo.
- Con la información obtenida de dicha evaluación, se efectuará la planificación de la actividad preventiva, al objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos.
- Se realizará una campaña de información y formación a todo el personal en materia de seguridad y salud laboral.

Este plan de actuaciones se realizará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a la representación legal de los trabajadores/as previstos en la Ley de prevención de riesgos laborales.

4.—Drogodependencias y otras adicciones diagnosticadas.

1. La drogodependencia es un problema de salud. Las actuaciones que se lleven a cabo irán dirigidas a reducir las causas y las consecuencias del consumo de drogas legales e ilegales en el medio laboral, mediante acciones preventivas, asistenciales y rehabilitación.

En cualquier caso se llevarán a cabo intervenciones que sigan criterios que tiendan a un modelo personalizado y diversificado, capaz de adecuarse a las características de la persona afectada.

2. Se contemplará en la evaluación de riesgos los factores psicosociales, de la organización y de las condiciones ambientales del trabajo que pueden favorecer o mantener el uso indebido de drogas.

3. La acción preventiva en la empresa ha de contemplar las condiciones de trabajo de las que se derivan hábitos de consumo de alcohol y otras sustancias que pueden conllevar un mayor riesgo de accidente y otros daños para la salud.

4. Flexibilización de los horarios y adaptación de la jornada de trabajo para los trabajadores y trabajadoras que decidan someterse a programas de asistencia y rehabilitación.

Cada etapa del proceso de reinserción implicará una flexibilidad determinada por lo que se negociarán distintas adaptaciones del horario laboral en base a las necesidades de cada etapa del tratamiento.

5. La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y las trabajadoras que tengan reconocida la situación de dependencia a cualquier sustancia o situación y que sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, por lo que serán tratados como personal especialmente sensible (LPRL art. 25).

6. Se garantizará el mantenimiento del puesto de trabajo, y se mantendrá su derecho a la formación y la promoción durante el proceso de rehabilitación. En ninguna circunstancia se producirá una merma económica.

#### Artículo 27.—*Vigilancia de la salud.*

1.—La vigilancia de la salud del personal por medio de reconocimientos específicos estará sometida a los siguientes principios:

- Sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento salvo en aquellos casos en que, previa consulta a la representación legal de los trabajadores/as, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud de un trabajador/a puede entrañar peligro para él mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.
- Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador/a y la confidencialidad, y no podrá ser usada con fines discriminatorios ni en su perjuicio.
- La vigilancia se llevará a cabo por personal sanitario competente, dentro del marco de acuerdo firmado con el órgano técnico correspondiente.
- La vigilancia se realizará anualmente.

#### Artículo 28.—*Delegados/as de prevención.*

1.—Los delegados/as de prevención serán elegidos por y entre la representación legal de los trabajadores/as 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 29.—*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 laborales.

En todo lo demás se estará a lo previsto por la legislación vigente sobre la materia.

#### Artículo 30.—*Seguro colectivo.*

El personal afectado por este Convenio tendrá cubiertas las siguientes contingencias:

- a) Muerte por enfermedad común: 7212,15 €.
- b) Muerte por accidente de cualquier contingencia o enfermedad profesional: 14424,30 €.
- c) Incapacidad absoluta o gran invalidez por cualquier causa o contingencia: 14424,30 €.
- d) Incapacidad permanente total por cualquier causa o contingencia: 7212,15 €.
- e) Incapacidad permanente parcial, la indemnización según la Ley.
- f) Lesiones permanentes no invalidantes derivadas de accidente de trabajo, se abonarán según el baremo legalmente establecido.

#### Artículo 31.—*Jubilación a tiempo parcial.*

1.—La dirección de CCOO de Asturias y el Comité de empresa establecen el siguiente acuerdo para la aplicación de la jubilación parcial conforme a lo establecido en el artículo 12.6 y 7 del estatuto de los trabajadores.

2.—Previo acuerdo con la dirección de CCOO de Asturias, el personal tendrá derecho a la jubilación parcial preaviso con una antelación mínima de 6 meses, siempre que cumpla los requisitos que, al respecto, establezca el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, y siempre respetando las modificaciones legislativas que afectan o puedan afectar a la regulación de la jubilación parcial durante la vigencia del presente Convenio.

3.—El personal que acceda a la jubilación parcial deberá acordar con la dirección la forma de ejercitar este derecho.

En todo caso, de mutuo acuerdo se determinará la distribución de las jornadas y el horario que en esta situación deba realizar. El sindicato contratará, en los términos que establezca la Ley, a otra persona cuya jornada tendrá una duración, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador/a sustituido.

#### Artículo 32.—*Plus de desplazamiento—dietas—locomoción.*

1.—Los trabajadores y trabajadoras que tengan, a título personal, devengado el plus de distancia, continuarán con su percibo en los términos acordados.

2.—Para los desplazamientos que se realicen por motivos de trabajo, se establece un plus de locomoción al valor de 0,26 €/km. Que será revisable conforme a los presupuestos de CCOO de Asturias

3.—No se devengará el derecho a dietas y desplazamientos cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente el trabajo resulte ser la residencia del trabajador/a, siempre que, independientemente de cada circunstancia, no se le ocasione perjuicio económico determinado.

## Artículo 33.—*Garantía de responsabilidad civil.*

El sindicato garantiza la suscripción de una póliza de responsabilidad civil independiente de la póliza colegial, así como su abono, para cubrir la actividad de los abogados/as y Graduados/as sociales adscritos al servicio jurídico que, en el ejercicio de sus funciones, incurran en responsabilidad de tal clase.

### CAPÍTULO VI.—DERECHOS SINDICALES

## Artículo 34.—*Derechos sindicales.*

1.—los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a 4 horas retribuidas al año para la realización de asambleas en tiempo de trabajo.

Se creará una bolsa de horas sindicales a gestionar por la sección sindical.

2.—Se aplicará la legislación vigente relativa a la acción sindical dentro de la empresa, así como a su práctica efectiva.

3.—En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves contra cualquier trabajador/a, la empresa entregará simultáneamente escrito razonado sobre la misma tanto a la persona interesada como a la representación legal de los trabajadores/as.

4.—En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en la LOLS, el ET y demás disposiciones legales.

### CAPÍTULO VII.—FALTAS Y SANCIONES

## Artículo 35.—*Procedimiento sancionador.*

1.—Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan incumplimiento o quebranto de los deberes establecidos en este Convenio Colectivo y, en su defecto, en las disposiciones legales vigentes.

2.—Las faltas se clasifican en consideración a su importancia, trascendencia y perjuicio ocasionado en: leves, graves y muy graves.

3.—La falta, sea cual sea su clasificación deberá ser comunicada por escrito y de forma motivada al trabajador/a afectado y notificada al Comité de Empresa.

El expediente contradictorio se iniciará con el comunicado por escrito que deberá recoger los hechos e imputaciones, la calificación de los mismos y la propuesta de sanción, debiendo darse traslado del mismo al trabajador/a afectado y al Comité de empresa.

En relación con la prueba, deberán practicarse aquellas que sean necesarias para la defensa del trabajador/a sancionado, con intervención del Comité de empresa.

## Artículo 36.—*Graduación de las faltas.*

1.—Se considerarán como faltas leves:

- De dos a cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin causa justificada en un período de treinta días naturales.
- No notificar en el plazo de tres días la baja por IT, salvo que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
- El abandono injustificado del puesto de trabajo.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- Embriaguez ocasional.
- El descuido en la conservación en los locales, materiales y documentos de la organización sindical.

2.—Se considerarán como faltas graves:

- De cinco a siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin causa justificada en un período de treinta días naturales.
- Simular la presencia de otro trabajador/a en el puesto de trabajo.
- Simular enfermedad o accidente, por tiempo inferior a tres días.
- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad laboral establecidas.
- Negarse a asistir a un curso de formación dentro del horario laboral sin causa justificada.

3.—Se considerarán como faltas muy graves:

- La difusión o utilización de documentación e información interna que ocasione perjuicio a la organización sindical o a sus trabajadores/as.
- El abuso de confianza o deslealtad en las gestiones encomendadas, transgrediendo la buena fe contractual.
- Más de siete faltas de puntualidad sin justificar en un período de treinta días naturales, más de quince en seis meses y más de veinticinco en un año.

- Faltar al trabajo más de dos días sin causa justificadas durante un período de un mes.
- Los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto a los compañeros/as de trabajo.
- La disminución voluntaria y continuada, sin causa justificada, en el rendimiento normal del trabajo.
- Hurto y robo, tanto a los trabajadores/as como a la organización o a cualquier persona.
- Reiteración en la simulación de enfermedad o accidente.
- Las ofensas verbales y/o físicas de índole sexual o de cualquier otra naturaleza, incluido el acoso sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador o trabajadora.
- Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de la organización sindical.

#### Artículo 37.—*Sanciones.*

Las sanciones que proceda imponer en cada caso por las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

A) Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

B) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

Por faltas muy graves:

C) Suspensión de empleo y sueldo de quince días a dos meses.

D) Despido.

#### Artículo 38.—*Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los 8 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 45 días.

El tiempo fijado para la prescripción de los diferentes grados de faltas será en todo caso a partir del conocimiento de los hechos.

#### *Disposición adicional primera*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Las estipulaciones contenidas en este Convenio compensan, absorben, derogan y dejan sin efecto todas las existentes con anterioridad a la entrada en vigor del mismo.

#### *Disposición adicional segunda.—Sometimiento al AISECLA.*

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario el establecimiento de procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales.

Por ello, acuerdan su adhesión al vigente Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA) y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales, que se produzcan entre las partes afectadas por el presente Convenio a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), regulados en dicho acuerdo y su reglamento de Funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

#### *Disposición adicional tercera.—Procedimiento de solución de discrepancias*

Al objeto de solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo de conformidad con lo previsto en el art. 82.3 del et, y mientras tal redactado legislativo continúe, las partes acuerdan someter las mismas a los procedimientos establecidos en el servicio asturiano de solución extrajudicial de Conflictos.

*Anexo I*

## TABLA SALARIAL

	2024	2025	2026	2027
	1%	3,50%	2,50%	2%
TITULADO SUPERIOR	2.024,50	2.095,36	2.147,74	2.190,69
Complemento dedicación plena	912,37	944,31	967,92	987,28
Complemento coordinación	1.689,39	1.748,52	1.792,23	1.828,07
TITULADO MEDIO	1.833,17	1.897,33	1.944,76	1.983,66
JEFE DE ADMÓN DE 1ª	1.690,14	1.749,30	1.793,03	1.828,89
JEFE DE ADMÓN DE 2ª-ASESOR	1.532,37	1.586,01	1.625,66	1.658,17
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	1.419,82	1.469,51	1.506,25	1.536,38
OFICIAL DE ADMÓN. DE 1ª	1.419,82	1.469,51	1.506,25	1.536,38
OFICIAL DE ADMÓN. DE 2ª	1.339,67	1.386,56	1.421,22	1.449,64
AUXILIAR DE ADMÓN.	1.260,81	1.304,94	1.337,56	1.364,31

*Anexo II*

## FUNCIONES DE LOS ABOGADOS/AS Y GRADUADOS/AS SOCIALES

Los abogados/as y Graduados/as sociales pertenecientes a los servicios jurídicos de CCOO de Asturias, además de la obligación de realizar todas las funciones que les sean asignadas por el manual de Funcionamiento de los servicios jurídicos, son responsables de cuantos expedientes laborales y de seguridad social les sean asignados y de todo el proceso que de los mismos se derive, que afecten a trabajadores/as por cuenta ajena, autónomos/as, afiliados/as, personal funcionario, personal estatutario, etc., debiendo asesorar, aconsejar, iniciar, impulsar y seguir en todos sus trámites e instancias las causas referidas.

De igual modo, las principales funciones del abogado/a Coordinador/a de los servicios jurídicos de CCOO de Asturias vienen definidas en el Manual de Funcionamiento de los Servicios Jurídicos, siendo suya la responsabilidad de la coordinación técnica y funcional del resto de abogados/as y Graduados/as sociales de los servicios jurídicos, así como, entre otros, los conflictos colectivos, asuntos en la jurisdicción penal o temas relacionados con las elecciones sindicales.

*Anexo III*

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo estará clasificado, atendiendo a las funciones que desempeña, en las categorías que se definen a continuación:

— Titulado superior.

Es el trabajador/a que se halla en posesión de un Título o Diploma Oficial de Grado Superior, Licenciatura, etc. que reúne los requisitos legalmente exigidos para el ejercicio de la profesión y que ha sido contratado en razón de ello para ejercer las funciones específicas para las que dicha titulación le habilita.

— Titulado medio.

Es el trabajador/a que se halla en posesión de un Título o Diploma Oficial de Grado Medio, que reúne los requisitos legalmente exigidos para el ejercicio de la profesión y que ha sido contratado en razón de ello para ejercer las funciones específicas para las que dicha titulación le habilita.

— Jefe administrativo de 1.ª

Es el trabajador/a que, bajo la dependencia directa de la dirección, lleva la Responsabilidad directa de dos o más unidades administrativas a nivel regional, comarcal o de Federaciones regionales. Puede, por acuerdo de la dirección, ostentar mando sobre el personal administrativo y/o subalterno.

— Jefe administrativo de 2.ª

Es el trabajador/a que, con los conocimientos administrativos necesarios, capacidad de mando, autonomía y responsabilidad, dirige una o más unidades administrativas para la consecución de las gestiones, tramitaciones y controles encomendados por sus superiores.

— Personal de mantenimiento.

Es el trabajador/a que, con nivel académico de formación profesional de 2.º grado o equivalente, realiza con suficiente aptitud, responsabilidad e iniciativa cualificada, funciones de control y mantenimiento en cualquiera de los oficios desarrollados en la empresa.

— Oficial Administrativo de 1.ª

Es el trabajador/a que, con total conocimiento de su profesión, autonomía y responsabilidad, tiene a su cargo un servicio determinado.



— Oficial Administrativo de 2.ª

Es el trabajador/a que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, realiza las funciones propias de su oficio.

— Auxiliar administrativo.

Es el trabajador/a que, con conocimientos básicos de su profesión y bajo la supervisión de un mando o personal de categoría superior, colabora con éstos realizando las tareas administrativas elementales para el correcto funcionamiento de la unidad.

La relación de actividades enumeradas no puede considerarse exhaustiva ni excluyente, pudiendo encomendarse al trabajador/a funciones sin más limitaciones que las previstas en la Ley y sin menoscabo de su dignidad personal y profesional.

## *Anexo IV*

### ADAPTACIÓN DE LOS NIVELES SALARIALES AL SISTEMA DE GRUPOS PROFESIONALES

La adaptación de los niveles salariales actualmente vigentes en el Convenio Colectivo de Personal Asalariado de Comisiones Obreras de Asturias al sistema de grupos profesionales, conforme a lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en el anexo I, que forma parte integrante del presente Convenio Colectivo.

El resultado de los trabajos de dicha Comisión Paritaria, una vez concluida la negociación, modificará y sustituirá los actuales anexos I, II y III del Convenio, relativos a los niveles salariales, funciones y clasificación profesional, incorporándose estos nuevos contenidos al texto del Convenio mediante su registro, depósito y publicación ante la autoridad laboral competente.

#### COMISIÓN PARITARIA PARA LA ADAPTACIÓN DE LOS NIVELES SALARIALES A LOS GRUPOS PROFESIONALES

En cumplimiento de lo previsto en la normativa vigente en materia de clasificación profesional y de registro y depósito de convenios colectivos, las partes negociadoras acuerdan lo siguiente:

##### 1. Constitución de Comisión Paritaria Específica.

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET) —que habilita a los convenios colectivos para establecer órganos paritarios de interpretación y seguimiento—, se constituye una Comisión Paritaria de Clasificación Profesional, integrada por:

- Tres representantes de la empresa, y
- Tres representantes legales de los trabajadores.

##### 2. Objeto de la Comisión.

La Comisión Paritaria tendrá por objetivo dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, que exige que el sistema de clasificación profesional se estructure a través de grupos profesionales y no por niveles salariales obsoletos.

Sus funciones serán:

- a) Revisar los niveles salariales aún vigentes en el convenio colectivo del personal asalariado de CCOO de Asturias, adaptándolos al sistema de grupos profesionales previsto en el art. 22 ET.
- b) Establecer el encuadramiento correcto de los puestos de trabajo en el nuevo sistema de clasificación profesional.
- c) Proponer la correspondencia entre los antiguos niveles y los grupos profesionales actuales, asegurando la coherencia entre funciones, responsabilidades y estructura salarial.

##### 3. Procedimiento de actuación

En los términos del artículo 85.3 e) ET, la Comisión Paritaria actuará conforme a las reglas siguientes:

- Podrá ser convocada por cualquiera de las partes, con un plazo de preaviso mínimo de 7 días.
- Los acuerdos se adoptarán conforme al régimen establecido para la Comisión Paritaria general del Convenio.
- Las decisiones o propuestas que tengan efectos normativos se remitirán a la autoridad laboral para su registro, depósito y publicación, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos.

##### 4. Duración de los trabajos

La Comisión Paritaria desarrollará su labor durante toda la vigencia del Convenio y, en su caso, durante el período de ultraactividad previsto en el art. 86 ET, hasta que se concluya la adaptación definitiva del sistema de clasificación profesional y salarial.

##### 5. Naturaleza del anexo

El presente anexo forma parte integrante del Convenio Colectivo de Personal Asalariado de Comisiones Obreras de Asturias y se integra conforme al mandato legal de garantizar la plena adecuación del convenio al sistema de grupos profesionales previsto en el art. 22 ET y a los requisitos formales del R. D. 713/2010.