



**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA  
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO  
SINDICTO UNICO BIZKAIA**

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 – 48003 BILBAO  
94 416 95 40 [cgtbilbao@cgt-lkn.org](mailto:cgtbilbao@cgt-lkn.org)  
[www.cgt-lkn.org/bizkaia](http://www.cgt-lkn.org/bizkaia)

**XVII Convenio colectivo estatal empresas de consultoría  
estudios de mercado y de la opinión pública  
2010-2019**



**Artículo 1. *Ámbito funcional.***

1. El presente Convenio será de obligada observancia en todas las empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, cuyas actividades de servicios de consultoría en selección y formación de recursos humanos, técnicas de organización y dirección de empresas, auditoría, y cualesquiera otras de orden similar, vinieran rigiéndose por el XVI Convenio de Empresas

Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, al que sustituye íntegramente en dicho ámbito.

2. También están incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, y obligadas por él, las empresas de servicios de informática, así como las de investigación de mercados y de la opinión pública que vinieran rigiéndose por el



**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**

94 416 95 40 [cgtbilbao@cgt-lkn.org](mailto:cgtbilbao@cgt-lkn.org) [www.cgt-lkn.org/bizkaia](http://www.cgt-lkn.org/bizkaia)



**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO**  
**94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org**  
**www.cgt-lkn.org/bizkaia**

antes citado Convenio Colectivo.

**Artículo 2. *Ámbito territorial.***

Este Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

**Artículo 3. *Ámbito personal.***

1. El presente Convenio afecta a todas las plantillas adscritas a las empresas indicadas en el artículo 1.

2. En todo caso, queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1. a), 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.

**Artículo 4. *Ámbito temporal.***

«La vigencia temporal del presente convenio colectivo se retrotrae a 1 de enero del año 2010, si bien el texto convencional iniciara sus efectos al día siguiente de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”».

Los efectos económicos del convenio colectivo serán de aplicación, en lo que se refiere a incrementos salariales a partir del día 1 de octubre de 2017.

La nueva clasificación profesional y las tablas salariales adscritas a la misma, reguladas en el Anexo I del presente convenio colectivo, estarán vigentes a partir del día 1 de octubre de 2017.

De cara a la reclasificación profesional derivada de este Convenio Colectivo, las Empresas dispondrán de cuatro meses desde la publicación del mismo en el «BOE» para encuadrar las anteriores categorías profesionales en los nuevos grupos y niveles profesionales, todo ello con

independencia de los efectos económicos contemplados en el párrafo anterior. La Comisión Mixta Paritaria del Convenio asume las competencias para la resolución de los problemas de adecuación funcional a la Clasificación Profesional del Convenio.

El convenio colectivo agotará su vigencia el 31.12.2019 prorrogándose a partir de dicha fecha por tática aceptación y en sus propios términos en tanto no inicie su vigencia el Convenio Colectivo Estatal que lo sustituya, en los términos del artículo 5.

**Artículo 5. *Denuncia y revisión.***

El Convenio Colectivo se prorrogará de año en año en el caso de que no mediara denuncia expresa de ninguna de las partes legitimadas para negociar y promover la negociación conforme al art. 87 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha denuncia ha de llevarse a cabo dentro de los últimos tres meses de la vigencia o prórroga en curso.

**Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.***

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobará la totalidad del contenido, que deberá ser uno e indivisible en su aplicación.

**Artículo 7. *Compensación. Absorción.***

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO**  
**94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org**  
**www.cgt-lkn.org/bizkaia**

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

Artículo 8. Respeto de las mejoras adquiridas.

1. Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

2. Asimismo, se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo, siempre que no estén expresamente modificadas en el articulado de este Convenio.

Artículo 9. Comité de vigilancia, interpretación y solución de conflictos colectivos.

1. Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a un Comité Paritario, que se dará por constituido el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. La Comisión Mixta Paritaria quedará integrada por cinco representantes titulares y dos suplentes de cada una de las partes social y empresarial signatarias del Convenio, siendo designados como Vocales, por la parte empresarial, cuatro miembros designados por la Asociación de Empresas Consultoras, y otro por ANEIMO, tres miembros designados por CC.OO., y dos por UGT.

3. Los integrantes de la Comisión Mixta Paritaria por mandato de las partes firmantes actuarán conforme al Reglamento de funcionamiento del Comité Paritario, que

deberá redactarse adaptándolo a las previsiones del presente Convenio y a la normativa en vigor sobre la materia, y será publicado en el «BOE» Hasta entonces, se mantendrá en vigor el Reglamento de funcionamiento del Comité Paritario, publicado en el «BOE» de 25 de mayo de 2005, prorrogado el 16 de febrero de 2007, homologado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de marzo de 2007.

4. Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente Convenio, cualquiera de las partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión de la Comisión Mixta Paritaria a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso. Los promotores del conflicto colectivo deberán, en todo caso, remitir por escrito a la Calle del Monte Esquinza, 34, 2.º B, 28010 Madrid, el detalle de la controversia o duda suscitada e, intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante el Comité o transcurridos treinta días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos del Comité, interpretativos de este Convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

5. Pese a ser ésta una cláusula obligacional en lo que concierne a los firmantes, y normativa para los afectados por el ámbito de obligar del Convenio, las partes la establecen también para ellas con carácter normativo a los solos efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6. La Comisión Mixta-Paritaria regulada en esta cláusula decidirá, mediante resolución motivada en el plazo máximo de siete días, y previa audiencia por escrito de ambas partes, los supuestos de discrepancia que se susciten en el ámbito de la empresa entre los representantes legales de los trabajadores y la propia





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO**  
**94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org**  
**www.cgt-lkn.org/bizkaia**

empresa en los casos de posible inaplicación salarial del Convenio, previstos en el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Cuando la intervención de la Comisión Mixta Paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC) que resulte de aplicación en su momento.

7. Asimismo, se atribuye a la Comisión Mixta Paritaria la mediación en la implantación y desenvolvimiento de los Planes de Igualdad que se establezcan conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como en materia de aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 10. Período de prueba de ingreso.

1. En el ingreso de las personas trabajadoras, podrá pactarse un periodo de prueba de acuerdo con la siguiente escala correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales establecidos en el artículo 15 de este convenio, a saber:

Área de Consultoría, Desarrollo y Sistemas:

Grupo A: 6 meses. Grupo B: 6 meses. Grupo C: 6 meses.  
Grupo D: 6 meses. Grupo E: 3 meses.

Área de Soporte Técnico y Administrativo y Área de Gestión de Medios y Proceso: Grupo A: 6 meses.

Grupo B: 6 meses.

Grupo C: 4 meses. Grupo D: 3 meses. Grupo E: 3 meses.

Área de Estudios de Mercado:

Grupo A: 6 meses. Grupo B: 6 meses. Grupo C: 3 meses.  
Grupo D: 3 meses.

Grupo E: 3 meses para los contratos fijos discontinuos y 15 días para los contratos eventuales de obra o servicio determinado, o circunstancias de la producción.

2. Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo y nivel profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona en la empresa. Siempre que se produzca acuerdo expreso entre las partes, la situación de incapacidad temporal que afecte al personal durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 11. Promoción profesional de la plantilla. Ascensos.

1. Conforme al artículo 24 del T.R.L.E.T., los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para todas las personas, independientemente de su género, y deberán respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el art. 17.1 del T.R.L.E.T.

3. Para el ascenso o promoción profesional de la plantilla se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la asistencia de las personas trabajadoras,





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO**  
**94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org**  
**www.cgt-lkn.org/bizkaia**

con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

**Artículo 12. Nuevas contrataciones.**

1. Cuando se prevea la realización de nuevas contrataciones, éstas se harán públicas mediante comunicación al Comité de Empresa y mediante el correspondiente aviso en el tablón de anuncios, con al menos cinco días laborables de antelación al inicio del proceso de selección, salvo casos de razonable urgencia.

2. Dichas comunicaciones y avisos harán constar el Grupo profesional y el Nivel, del nuevo o nuevos contratos, así como los requisitos exigidos que deberán adecuarse a las funciones descritas para su Grupo y Nivel profesional.

3. Los procesos de selección asegurarán la objetividad y no discriminación de la misma, y en ellos tendrán preferencia para ocupar el puesto o puestos de trabajo que se pretendan cubrir con el nuevo o nuevos contratos, el personal de la empresa, siempre que obtenga igual evaluación en el proceso selectivo que las personas aspirantes a ingresar en la plantilla de la empresa.

La empresa informará por escrito al inicio del proceso de selección a la representación legal de los trabajadores del tipo de proceso, filtros y actividades relacionadas con la selección.

En caso de reclamación contra la selección efectuada formulada por alguna persona trabajadora de la empresa que se estime injustamente pospuesta a favor de otra persona, el Comité de Empresa tendrá acceso a las Actas o Informes de evaluación y demás documentación del proceso selectivo relativas al empleado reclamante y al aspirante seleccionado

4. Las normas del presente artículo no serán de aplicación a las empresas que empleen menos de 50

personas, sin contar el personal discontinuo, las cuales seguirán observando las normas o procedimientos que existieran o vinieran aplicando con anterioridad en cada centro o empresa.

Tampoco se aplicarán las reglas de los tres primeros apartados de este artículo a los siguientes procesos o actos de contratación:

a) Los puestos de trabajo encuadrados en el Área 3, Grupo E Nivel III, así como los encuadrados en el Área 4, Grupo E Nivel III.

b) Los dirigidos a cubrir puestos de trabajo de mando, tanto intermedios como de Dirección, o de confianza por razón de su naturaleza específica, o se trate de puestos directamente dependientes de cargos de especial responsabilidad, o que conlleven un especial grado de confidencialidad y reserva.

Las circunstancias excluyentes del sistema general previsto en los tres primeros números de este artículo, serán comunicados al Comité de Empresa.

**Artículo 13. Organización del trabajo.**

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa o a sus representantes legales, la Representación Legal de los Trabajadores, tendrá las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica y el presente Convenio.

**Artículo 14. Bolsa de estudios.**





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO**  
**94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org**  
**www.cgt-lkn.org/bizkaia**

Cualquier persona de la plantilla podrá solicitar a la empresa una bolsa anual de 218,10 euros, para su formación profesional, que les será reconocida en función del aprovechamiento anterior y del interés de los estudios para la empresa.

#### Artículo 15. Grupos Profesionales

Áreas de actividad.

##### Área 1. Soporte técnico y/o administrativo.

Se incluye los servicios que colaboran con las áreas funcionales de la empresa, facilitando los procesos y procedimientos para la misma. Se incluyen además los servicios en los que se realizan tareas de apoyo administrativo o técnico necesarias para la adecuada realización de las funciones de negocio propio.

Comprende, entre otras, las actividades de apoyo corporativo, soporte de gestión, administración, selección, formación, RRHH, calidad corporativa, control de gestión, finanzas, auditoría, compras, así como las relativas a la definición de modelos operativos internos de negocio o funcionales, gestión del cambio y procesos; así como labores de mantenimiento del edificio, transporte y otras tareas auxiliares.

##### Área 2. Gestión de medios y procesos.

Actividades de atención, administración, mantenimiento y soporte «in situ» y/o remoto al usuario: hardware y software, bases de datos, comunicaciones y redes, sistemas operativos, herramientas de explotación, monitorización y servidores web y de aplicaciones, etc.

Actividades de instalación y plataformado de equipos, formación a usuarios, atención de primer nivel y resolución de incidencias.

Recepción de las incidencias técnicas y funcionales, desde su diagnóstico hasta la resolución de carácter técnico.

Gestión de inventarios de equipamiento informático.

Actividades administrativas y/o de soporte necesarias para la realización, gestión y ejecución de funciones, operaciones, modelos y/o procesos de negocio a favor de terceros, así como gestión de la tecnología que da soporte a esas funciones, operaciones, modelos y/o procesos

##### Área 3. Consultoría, desarrollo y sistemas.

Actividades de consultoría relativas a la definición de modelos operativos de negocio o funcionales, gestión del cambio y procesos.

Estudiar, analizar y configurar las soluciones de negocio más adecuadas a las necesidades de los clientes, y diseñar los proyectos de integración e implantación de dichas soluciones.

Define, dirige y ejecuta la oferta correspondiente a su mercado, responsabilizándose de la gestión del cliente: desarrollo de negocio, identificación de oportunidades y elaboración de ofertas.

Se incluyen funciones relacionadas con los trabajos de preparación, realización y seguimiento de las políticas, planes y auditoría a terceros, productos y servicios para terceros. Planificación, análisis, diseño, desarrollo, pruebas, integración, implantación, seguimiento y documentación tanto de nuevos sistemas de información o actualizaciones

como de soluciones, servicios y productos ya existentes.

Diseño, implantación y gestión de nuevas infraestructuras de las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC).

Agrupar las actividades de programación y codificación de software y pruebas unitarias. Área 4. Estudios de mercado.





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO**  
**94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org**  
**www.cgt-lkn.org/bizkaia**

Actividades específicas relacionadas con la contratación de estudios de mercado distinguiendo dos subáreas:

- **Técnica.** Captación y mantenimiento del cliente. Definición, seguimiento, entrega y presentación del estudio al cliente. Análisis de datos y resultados. Presupuestación y control de costes del estudio.
- **Operaciones.** Coordinación, control y supervisión de los procesos de recogida de la información de los estudios contratados en el subárea técnica. Recogida y explotación estadística de datos.

Grupos profesionales y niveles.

Los grupos B, C, D y E se dividen en niveles cada uno en base a las funciones, aptitudes y experiencia dentro de cada grupo indicado.

Grupo A.

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, por conocimientos y experiencia profesional, coordinan, planifican y gestionan los recursos disponibles a su cargo, velando por la consecución de los objetivos perseguidos. Realizan dichas actividades con autonomía y capacidad de supervisión.

Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal.

La responsabilidad por sus decisiones afecta directa o indirectamente a parte de la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

Grupo B.

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, tienen atribuidas funciones relacionadas con el análisis, definición, coordinación y supervisión de proyectos, tareas, actividades propias del sector, línea, área a las que pertenece, velando por la consecución de los objetivos perseguidos, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Planifican y gestionan, por proyecto, los recursos humanos y técnicos disponibles.

Desarrollan sus funciones con autonomía y capacidad de supervisión media-alta. Nivel 1.

Personas con el perfil profesional adecuado, con experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen los conocimientos necesarios. Amplia autonomía en la ejecución de sus tareas. Demuestra iniciativa en las tareas asignadas. Supervisa y asigna tareas a personas a su cargo.

Nivel 2.

Personas con el perfil profesional adecuado, con poca experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen los conocimientos necesarios. Actúa con autonomía en la ejecución de sus tareas. Aplica iniciativa en las tareas asignadas. Supervisa y asigna tareas a personas a su cargo.

Grupo C.

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, realizan actividades de tipo técnico dentro de un área determinada de conocimiento, y se responsabilizan de la programación y supervisión de actividades realizadas por colaboradores internos o externos, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Organizan y programan las actividades bajo su responsabilidad, pudiendo llegar a supervisar de forma cercana la actividad desarrollada por las personas que componen sus equipos.





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO**  
**94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org**  
**www.cgt-lkn.org/bizkaia**

Desarrollan sus funciones con autonomía y capacidad de supervisión media. Nivel 1.

Cuenta con los recursos y/o los conocimientos necesarios y con amplia experiencia profesional en las tareas del grupo. Puede impartir formación de procesos y técnica. Actúa con iniciativa en las tareas asignadas. Desarrolla su actividad con autonomía en los procesos asignados. Puede supervisar tareas de personas a su cargo.

Nivel 2.

Poseen los conocimientos necesarios y experiencia profesional en las tareas del grupo. Tiene conocimientos de las tareas administrativas o técnicas que realiza con iniciativa, pero bajo cierta supervisión. Puede impartir formación técnica. Es autónomo en la ejecución técnica de sus labores. Y requiere poca supervisión en los procesos. Proponen mejoras en los procesos que se le asignan. Puede supervisar tareas de personas a su cargo.

Nivel 3.

Poseen los conocimientos necesarios y cuenta con poca experiencia profesional en las tareas del grupo. Tiene conocimientos de las tareas administrativas o técnicas, que desarrolla con cierta iniciativa, pero bajo supervisión. Demuestra autonomía en la ejecución técnica de sus labores. Puede supervisar tareas de personas a su cargo.

Grupo D.

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, ejecutan los procesos administrativos y técnico-operativos, con un grado de complejidad medio, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Puede supervisar tareas de personas a su cargo.

Desarrollan sus funciones con autonomía limitada. Nivel 1.

Personas con el perfil profesional adecuado, con experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen los conocimientos necesarios. Realiza tareas de complejidad media y con poca supervisión. Propone mejoras en los procesos que se le asignan, pero sin contar con capacidad de decisión.

Nivel 2.

Poseen los conocimientos necesarios y experiencia profesional en las tareas del grupo. Realiza tareas de complejidad media que tienen que ser supervisadas.

Nivel 3.

Poseen los conocimientos necesarios y con poca experiencia profesional en las tareas del grupo. Realiza tareas de complejidad media, normalmente estandarizadas y que tienen que ser supervisadas.

Grupo E.

Pertenecen a este grupo profesional las personas que ejecutan tareas técnicas y administrativas de baja complejidad sujetas a instrucciones de trabajo, por formación, conocimiento y experiencia profesional.

Desarrollan sus funciones sin autonomía y bajo supervisión. Nivel 1.

Personas con el perfil profesional adecuado que realizan las tareas técnicas propias de su grupo con complejidad baja y bajo supervisión y sin autonomía.

Nivel 2.

Personas con el perfil profesional adecuado que realizan tareas administrativas, operativas o de gestión sencillas, bajo supervisión y sin autonomía.

Nivel 3.

Personas con el perfil profesional adecuado, sin o con experiencia que desempeñan tareas básicas propias de su





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO**  
**94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org**  
**www.cgt-lkn.org/bizkaia**

función, incluyéndose aquellas que desarrollan tareas auxiliares.

Artículo 16. Contratos en el sector de Empresas de investigación de mercados y de la opinión pública.

1. El Contrato tipo del expresado sector para el Nivel III del Grupo E (antigua categoría de Entrevistador-Encuestador) será el Contrato de Trabajo Fijo-Discontinuo, pudiendo utilizarse también la contratación temporal a través de los distintos modelos de dicha contratación existentes para cubrir las puntas de producción, así como las campañas tipo prospección de voto.

En el contrato fijo discontinuo no se podrá considerar período de inactividad laboral los festivos, fines de semana, vacaciones ni ningún otro supuesto de interrupción o suspensión retribuida de la prestación laboral. En consecuencia, la finalización del periodo de actividad, se producirá siempre el día laborable posterior a los festivos, fines de semana, vacaciones y cualquier otro supuesto de interrupción o suspensión retribuida de la prestación laboral; fecha hasta la cual se devengan los salarios y cotizaciones a la Seguridad Social que correspondan.

Cuando se utilice el contrato eventual de circunstancias de la producción, la terminación anticipada de las mismas tendrá la consideración de rescisión del contrato por causas objetivas a efectos indemnizatorios (20 días por año).

2. Las personas con contrato fijo-discontinuo serán llamados según los siguientes criterios y por el orden que se cita:

- a) Categoría profesional.
- b) Metodología de captura de datos primarios (Campo Telefónico, Campo Personal Face to face, Campo Personal asistido por ordenador). Este desglose se podrá

ampliar por acuerdo entre Empresa y Representación legal de los Trabajadores en las especialidades que ambas partes acuerden.

- c) Turnos y Jornadas.
- d) Antigüedad.

Las diferentes listas de orden de llamada deberán ser puestas a disposición de los trabajadores y su representación sindical. Las listas no son excluyentes, pudiendo estar un trabajador en una o más listas de orden de llamada.

3. La no aceptación, sin justa causa debidamente acreditada en el plazo de 48 horas y en caso de enfermedad, al día siguiente del alta médica, por un trabajador de la incorporación en un periodo máximo de 2 días laborables desde el día siguiente a la notificación fehaciente de la necesidad de reincorporación al puesto de trabajo conforme lo establecido en el precedente párrafo 2, tras algún periodo de inactividad, determinará la extinción automática de la relación laboral por desistimiento voluntario unilateral del trabajador.

4. Con la mayor antelación posible y en cualquier caso el día siguiente a la incorporación de los trabajadores Fijos Discontinuos la empresa enviara a la representación legal de los trabajadores una relación de los trabajadores convocados

Artículo 17. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

Para las personas trabajadoras que desarrollen las funciones de Personal Administrativo y Especialistas de Oficina, se podrán celebrar contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, previstos en el artículo 15,1.b), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dentro del período





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO**  
**94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org**  
**www.cgt-lkn.org/bizkaia**

máximo admitido por dicho precepto de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzcan las causas reseñadas en el expresado precepto, y la duración máxima de los antedichos contratos no podrá superar los doce meses.

En el caso de que dichos contratos se concierten por una duración inferior a doce meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el apartado anterior.

**Artículo 18. Trabajos de Grupo o Nivel Superior.**

1. Cuando existan razones técnicas y organizativas y por el tiempo imprescindible para su atención, la persona trabajadora que posea la titulación académica o profesional necesaria podrá realizar cometidos del Grupo o Nivel superior al que esté asignada, percibiendo mensualmente como complemento la doceava parte de la diferencia entre el salario anual correspondiente al Grupo o Nivel superior y el del Grupo o Nivel del trabajador. El empresario deberá comunicar la existencia de estas razones por escrito al personal afectado y a los representantes de los trabajadores.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

2. Esta situación, podrá prolongarse por un máximo de seis meses, consecutivos o no, al cabo de los cuales deberá reintegrarse al trabajo de su grupo y nivel profesional o ser ascendida a la superior.

3. El tiempo servido en superior grupo y nivel será computado como antigüedad en los mismos, cuando se consolide su asignación en ellos.

4. Se exceptúan de lo anteriormente pactado los trabajos de superior categoría que se realicen de acuerdo con la empresa, con objeto de prepararse para el ascenso.

Movilidad Funcional entre áreas.

Sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora a percibir el salario que corresponda al puesto de trabajo desempeñado, cuando no se pueda diferenciar temporalmente el trabajo prestado para un mismo Nivel en dos áreas distintas, se encuadrará a la persona en el Área funcionalmente predominante, siendo sometidas las discrepancias que pudieran surgir a la Comisión Paritaria regulada en el presente convenio.

**Artículo 19. Trabajos de grupo o nivel inferior.**

Conforme al vigente artículo 39.2 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional para la realización de funciones de inferior grupo o nivel, no correspondientes al grupo y nivel de la persona trabajadora solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

La persona afectada tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

**Artículo 20. Jornada laboral.**

1. Durante la vigencia del convenio colectivo, la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de 1.800 horas anuales, sin perjuicio, en todo caso, de las jornadas actualmente pactadas más favorables





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO**  
**94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org**  
**www.cgt-lkn.org/bizkaia**

para las personas. Su distribución semanal podrá pactarse con la Representación Legal de los Trabajadores en la empresa teniendo en cuenta que, en ningún caso, se podrán realizar más de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo. De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ninguna fiesta laboral será recuperable.

2. Las Empresas sujetas a este Convenio disfrutarán de jornada intensiva en el mes de agosto. Las empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano no podrán rebasar las treinta y seis horas semanales durante el período en que la tengan implantada, salvo pacto con la Representación Legal de los Trabajadores.

3. En las empresas en que se realice jornada continuada, las condiciones de temporada más beneficiosa se mantendrán tal y como actualmente se realicen en cada empresa, sin superar la distribución semanal existente o la que pudiera pactarse, conforme a lo establecido en los dos apartados precedentes.

4. A partir de las catorce horas, salvo en período de jornada intensiva, los sábados tendrán la consideración de laboralmente inhábiles. Se exceptúa el personal que ejerce funciones de vigilancia en los locales de las empresas.

5. La Dirección de la empresa, combinando en lo posible los deseos del personal y las necesidades de la producción, fijará los horarios de trabajo conforme a lo establecido en la ley vigente.

6. Toda persona trabajadora desplazada a otra empresa por razón de servicio, se atenderá al horario del centro de trabajo de destino, si bien en cuanto al cómputo de las horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en su empresa de origen.

#### Artículo 21. Vacaciones.

1. Desde el 1 de enero de 2017 todas las personas trabajadoras al servicio de las empresas sujetas a este

Convenio disfrutarán de veintitrés días laborables de vacaciones anuales retribuidas, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente.

No obstante, se mantendrán las mejoras que las Empresas puedan aplicar las personas trabajadoras que presten servicio en ellas. Por otra parte, las Empresas que disfruten de dos o más meses de jornada intensiva, o bien, que concedan a sus empleados el disfrute de dos o más días no laborables, aunque fueren «recuperables», adicionales a los festivos nacionales, autonómicos y locales aplicables, disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

2. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior de reincorporación al trabajo, salvo en las empresas que tengan establecido un período fijo anual para vacar la totalidad de su plantilla.

3. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

#### Artículo 22. Permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO**  
**94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org**  
**www.cgt-lkn.org/bizkaia**

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores,

«Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días ».

- c) Cuatro días en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.

- d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que la persona, por cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio.

g) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3.f del Estatuto de los Trabajadores, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de

idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

**Artículo 23. Permisos sin sueldo.**

1. Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año.

2. No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

3. Las empresas podrán denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de personas trabajadoras:

Empresas de una a 20 personas trabajadoras: Una persona.  
Empresas de 21 a 50 personas trabajadoras: Dos personas.  
Empresas de 51 a 100 personas trabajadoras: Tres personas.

Empresas de más de 100 personas trabajadoras: Más del 3 por 100 del personal.

En estos casos, el número de personas trabajadoras indicadas no podrán pertenecer a un mismo departamento de la empresa.

**Artículo 24. Faltas y sanciones.**

1. Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con los que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación:





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO**  
**94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org**  
**www.cgt-lkn.org/bizkaia**

**A) Se consideran faltas leves:**

Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.

La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Falta de aseo y limpieza personal.

Falta de atención y diligencia con los clientes.

Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

La embriaguez ocasional.

**B) Son faltas graves:**

Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes. La simulación de enfermedad o accidente.

Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.

Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

El abandono del trabajo sin causa justificada.

La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

**C) Son faltas muy graves:**

Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al

trabajo que derive de la detención de la persona trabajadora, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.

El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto y el robo tanto al resto de la plantilla como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

El acoso sexual o por razón de sexo.

La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor, la continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO**  
**94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org**  
**www.cgt-lkn.org/bizkaia**

sanción, y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

Amonestación verbal. Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo un día.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

C) Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.  
Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría. Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

3. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a las personas trabajadoras que ostentan cargos electivos sindicales, y en aquellos casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la

empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del Jefe de la empresa, con la designación del Instructor y del Secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la Dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculpado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los correspondientes representantes legales de los trabajadores.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado la persona afectada. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

4. Las empresas anotarán en los expedientes personales de las personas trabajadoras las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. Complemento de Antigüedad.

1. Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán, en este orden, en cinco trienios del 5 por 100 cada uno del





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO**  
**94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org**  
**www.cgt-lkn.org/bizkaia**

salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio; tres trienios siguientes del 10 por 100 cada uno, y un último trienio del 5 por 100 del indicado salario.

2. No obstante, de acuerdo con lo pactado en el artículo 7.1, y en sus propios términos, aquellas empresas que vinieren satisfaciendo por el concepto de antigüedad un porcentaje por trienio superior a los indicados en el apartado anterior, las personas a ellas vinculados y en activo en la fecha del 12 de febrero de 1981 continuarán manteniendo, a título personal, la condición más beneficiosa que vinieren disfrutando, sin que, en ningún caso, la acumulación de los incrementos por antigüedad pueda suponer más del 10 por ciento a los cinco años, del 25 por ciento a los quince años, del 40 por ciento a los veinte años y del 60 por ciento, como máximo a los veinticinco o más años.

En el supuesto contemplado en el párrafo precedente, para la plantilla que en el mismo se menciona, y siempre con las limitaciones en él establecidas, la antigüedad no será absorbible en ningún caso.

3. Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán, con arreglo a la última categoría y sueldo base de Convenio que tenga la persona.

**Artículo 26. Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.**

1. Aparte de lo establecido en la Ley de la Seguridad Social sobre prestaciones, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en virtud de costumbres o concesión espontánea de las empresas, estén establecidas.

2. Las empresas afectadas por este Convenio, desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive, en enfermedad de más de treinta días, complementarán las

prestaciones por incapacidad temporal, hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses, a partir de la baja.

3. El personal está obligado, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja de la Seguridad Social dentro de las cuarenta y ocho horas. Habrán de prestarse también a ser reconocidos por el médico que designe la empresa, al objeto de que este informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La resistencia de la persona trabajadora a ser reconocido establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el médico de la empresa y la persona trabajadora, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo

**Artículo 27. Tablas salariales.**

1. Los salarios base y el Plus Convenio pactados en el presente Convenio, en cómputo anual, por grupos y niveles profesionales serán los establecidos en el Anexo I: Tabla Salarial y Plus Convenio Año 2017, de este Convenio.

2. Estos salarios son los correspondientes a las Tablas Salariales adjuntas en la disposición transitoria segunda incrementadas en un 3 %, cuyos efectos económicos se retrotraen el 01 de octubre de 2017.

3. Las empresas dispondrán de cuatro meses desde la publicación del convenio en el «BOE» para la regularización y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación del incremento fijado en el párrafo anterior. Los restantes incrementos salariales fijados en este convenio serán de aplicación a partir del día de efectos contemplados en los párrafos siguientes.

4. Los salarios base y el Plus Convenio a partir del 1 de abril de 2018, en cómputo anual y por grupos y niveles profesionales, serán los resultantes de aplicar un 2 % a las Tablas vigentes en el año 2017, con fecha de efectos del 1 de abril de 2018.





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO**  
**94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org**  
**www.cgt-lkn.org/bizkaia**

5. Los salarios base y el plus Convenio a partir del 1 de enero de 2019, en cómputo anual y por grupos y niveles profesionales, serán los resultantes de aplicar un 2% a las Tablas vigentes en el año 2018, con fecha de efectos del 1 de enero de 2019

6. En los casos de posible inaplicación salarial del Convenio, previstos en el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, intervendrá el Comité Paritario regulado en el artículo 9, en los términos en él establecidos en su apartado 6.

Artículo 28. Distribución del salario anual y pagas extraordinarias.

1. Los importes anuales recogidos en las tablas salariales vigentes habrán de distribuirse en doce mensualidades naturales, más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.

2. Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad deberán hacerse efectivas entre los días 15 y 20, ambos inclusive, de los respectivos meses y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a la de Julio y en el segundo semestre del año para la correspondiente a Navidad. La fracción de mes se computará como mes completo.

El tiempo trabajado, para el cálculo de la paga extra devengada, dentro de cada uno de los semestres del año, (el primero a efectos de la Paga extra de Julio, y el segundo a los de la Paga extra de Navidad), se medirá del siguiente modo: en primer lugar se sumarán los meses naturales completos (enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio en el primer semestre; julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre, en el segundo), efectivamente trabajados. En segundo lugar, se sumarán los días trabajados de los meses no completos por haber ingresado

después del primer día del primer mes y/o por haber causado baja antes del último día del último mes. Si el total de días acumulados es igual o menor de treinta (un mes o una fracción de mes), se sumarán al total de meses completos una unidad; si el total de días asciende a cifra igual o superior a treinta y uno (un mes completo más la fracción de un segundo mes), se sumarán dos unidades al total de meses completos trabajados.

Obtenido el total de unidades mensuales computables, la cuantía de la correspondiente paga extra se dividirá entre seis y se multiplicará por el referido total de unidades mensuales computables, siendo dicho producto la cuantía efectivamente devengada por la persona trabajadora.

3. Las empresas que vinieran abonando mayor número de pagas al año que las establecidas en el apartado 1 del presente artículo, podrán continuar manteniendo el número de ellas.

Artículo 29. Horas extraordinarias.

1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias ajustándose en esta materia los siguientes criterios:

- Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
- Horas extraordinarias necesarias para pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley.





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO**  
**94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org**  
**www.cgt-lkn.org/bizkaia**

d) La Dirección de la empresa informará periódicamente a la Representación Legal de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

2. Por lo que se refiere a los recargos por horas extraordinarias, así como a la limitación del número de ellas, habrá de estarse, en todo caso, además de a lo pactado en los dos apartados anteriores, a lo previsto en la legislación general vigente en cada momento.

3. Salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos con el 75 por 100. Previo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, la compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada laboral, que se disfrutará dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las horas extraordinarias o, como máximo, en la primera semana del mes de enero siguiente.

#### Artículo 30. Dietas y desplazamientos.

1. Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español para las siguientes funciones, serán los que a continuación se indican:

Jefes Zona, Inspectores de Entrevistadores, y Entrevistadores: 36,56 euros/día. Subalternos y aspirantes: 33,85 euros/día.

Resto del personal: 52,06 euros/día.

En los desplazamientos realizados en vehículo de la propia persona trabajadora la empresa abonará 0,17 euros por kilómetro.

2. En los viajes de servicio en los que no se requiera pernoctar fuera de la residencia habitual, la cuantía de la dieta se reducirá en un 50 por 100.

3. En cuanto el desplazamiento tenga una duración superior a sesenta días ininterrumpidos en una misma localidad, el importe de las dietas se reducirá en un tercio. A estos efectos, no se considerará interrumpido el desplazamiento cuando la persona trabajadora haga uso de su derecho de estancia de cuatro días laborables en su domicilio

de origen por cada tres meses de desplazamiento.

4. La movilidad geográfica de las personas trabajadoras tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

5. El trabajo que presten las personas trabajadoras españolas contratadas en España al servicio de empresas españolas en el extranjero se regulará por el contrato celebrado al efecto con sumisión estricta a la legislación española y al presente Convenio.

En consecuencia, dichas personas tendrán, como mínimo, los derechos económicos que les corresponderían en caso de trabajar en territorio español. La persona trabajadora y el empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción laboral española.

#### Artículo 31. Plus de Convenio.

1. Durante los años 2017, 2018 y 2019, se mantiene un Plus de Convenio, en cómputo anual y por grupos profesionales y niveles, de las cuantías que para cada una





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO**  
**94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org**  
**www.cgt-lkn.org/bizkaia**

de éstas se fijan en las tablas salariales del Anexo I de este Convenio.2. El importe del Plus de Convenio establecido en el presente artículo no se computará para el cálculo de la bonificación por años de servicio o premio de antigüedad ni para los complementos en situación de baja por incapacidad temporal.

2. Las empresas dispondrán de cuatro meses desde la publicación del convenio en el «BOE» para la regularización y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación del incremento fijado en el párrafo anterior. Los restantes incrementos salariales fijados en este convenio serán de aplicación a partir del día de efectos contemplados en los párrafos siguientes.

3. Lo previsto en el artículo 27 de este Convenio será de aplicación respecto del plus regulado en los apartados precedentes.

**Artículo 32. Dimisión de la persona trabajadora.**

1. En caso de dimisión de la persona trabajadora de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma, con un mínimo de quince días laborables de antelación, computados estos según el calendario laboral del Centro de Trabajo donde preste sus servicios el dimisionario. Si no se realizase este preaviso, perderá la persona interesada la parte proporcional de la paga extraordinaria de Julio o Navidad que estuviese devengada, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión de plazo ocasione a la empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. En caso de incumplimiento parcial, esto es, cuando la persona trabajadora preavisare de su cese, aunque con antelación menor a los quince días laborables, la

penalización, es decir, la pérdida de paga extra devengada será igualmente parcial, en proporción de un quinceavo de la cuantía de la paga extra correspondiente por cada día laborable que falte para completar los quince fijados por el presente Convenio.

**Artículo 33. Excedencias.**

Conforme al tenor literal de los apartados 2 y 3 del vigente artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, «2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, el trabajador para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO**  
**94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org**  
**www.cgt-lkn.org/bizkaia**

misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional o categoría equivalente

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial».

**Artículo 34. Derechos de reunión y de libre sindicación.**

1. Las empresas afectadas por el presente Convenio, dentro siempre de las formas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitarán a sus plantillas el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

2. Las empresas respetarán el derecho del personal a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de ninguna persona a la condición de que no se afilie o

renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a nadie o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

**Artículo 35. Derechos y obligaciones de los sindicatos.**

1. En esta materia, las partes se someten expresamente a las normas contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. A requerimiento de las personas afiliadas a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El personal interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro de la entidad financiera a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

**Artículo 36. Comités de empresa o de centro de trabajo.**

1. Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y siempre con la observancia de sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los Comités de empresa tendrán las siguientes:

- a) Ser informados trimestralmente sobre la evolución de los negocios de la empresa.
- b) Anualmente tener a su disposición, el Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria de la entidad.





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO**  
**94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org**  
**www.cgt-lkn.org/bizkaia**

c) Con carácter previo a su ejecución por el empresario, ser informado de los cierres totales o parciales de la empresa o centro de trabajo.

d) Ser informado del movimiento de ingresos y ceses, así como de los ascensos.

e) Ejercer una labor de vigilancia sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación que, en su caso, tuviere la empresa.

f) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

g) En los procesos de selección de personal para la propia empresa, velará no sólo por el cumplimiento de la normativa vigente o pactada, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. De conformidad con lo establecido en el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, también podrán ser delegados de prevención aquellas personas trabajadoras de la empresa que, aun no siendo Representantes Legales de los Trabajadores, sean designados por éstos, dentro de los parámetros numéricos previstos en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 37. Garantías de los representantes de los trabajadores.

Los miembros del Comité de empresa y los Delegados de Personal tendrán las garantías que se establecen en el

artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinen a continuación:

a) No se computará dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal, miembros del Comité de empresa como ponentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

b) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los representantes legales de los trabajadores, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades

Artículo 38. Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Artículo 39. Trabajos en pantallas. Prevención de Riesgos.

1. Se denominan pantallas de datos y/o de visualización al conjunto terminal-pantalla de rayos catódicos, que permiten una gran información (caracteres o símbolos a gran velocidad), unidas a un teclado numérico y/o alfabético.

2. Los locales y puestos de trabajo en los que se utilicen las pantallas de datos han de estar diseñados, equipados, mantenidos y utilizados de tal forma que no causen daño a los usuarios de las mismas.





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO**  
**94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org**  
**www.cgt-lkn.org/bizkaia**

3. El puesto de trabajo, así como el mobiliario principal y auxiliar deberán situarse de modo que eviten cualquier perjuicio a la salud o fatiga adicional a la propia del desempeño de la actividad.

4. En la utilización de las citadas pantallas de datos se tendrá especial cuidado en el cumplimiento de las normas vigentes en cada momento.

5. Conforme al tenor literal del vigente artículo 25 y apartados 1 a 5 del vigente artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

«Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes

físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias».

«Artículo 26. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO**  
**94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org**  
**www.cgt-lkn.org/bizkaia**

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.»

6. Conforme al tenor literal de los apartados 2 y 4 del vigente artículo 35 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales: «2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.

De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.

De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.

De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención.

De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 Delegados de Prevención.

De 4.001 en adelante: 8 Delegados de Prevención».

Artículo 40. Armonización de la vida laboral y familiar.  
Planes de Igualdad:

1. Las personas trabajadoras en situación de lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo en horario a elegir por las mismas y que podrá ser dividida en dos fracciones, una al principio y otra al final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y deberá ser comunicado a la empresa por escrito.





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO**  
**94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org**  
**www.cgt-lkn.org/bizkaia**

Conforme al tenor literal del primer párrafo del vigente artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores «La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria».

Las personas trabajadoras por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o, con carácter alternativo, sustituirse, a voluntad de la persona trabajadora, por un permiso retribuido de 15 días naturales a continuación del descanso de maternidad, preavisando con al menos 15 días naturales. En el caso de partos múltiples, el descanso será ampliado proporcionalmente al número de hijos.

Estos permisos podrán ser disfrutados indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y deberá ser comunicado a la empresa por escrito.

Conforme al tenor literal del apartado 8 del vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores «Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a

estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias».

Conforme al tenor literal del apartado 5 del vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores «En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 de este artículo».

Conforme al tenor literal del apartado 4 del vigente artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores «Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este período, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva».





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO**  
**94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org**  
**www.cgt-lkn.org/bizkaia**

2. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual del personal, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresas con plantilla de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, se dirigirán a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente.

Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La Comisión paritaria estatal tendrá como objetivo la elaboración y difusión de recomendaciones sobre las mejores prácticas para la elaboración de planes de igualdad.

El régimen de funcionamiento y la periodicidad de las reuniones a estos fines serán establecidos por la propia Comisión.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso a la normativa aplicable y específicamente lo previsto por los siguientes artículos de la Ley Orgánica 3/2007:

«Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

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

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con los representantes legales de los trabajadores y





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO**  
**94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org**  
**www.cgt-lkn.org/bizkaia**

trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

**Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.**

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

**Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.**

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.»

Conforme con lo aquí pactado, son las Empresas sujetas a este Convenio con una plantilla superior a los doscientos cincuenta trabajadores las que estarán obligadas a elaborar y aplicar el «Plan de Igualdad» prevenido por los preceptos legales arriba citados.

**Artículo 41. Derecho supletorio y prelación de normas.**

1. En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

2. Los pactos contenidos en el presente Convenio, sobre las materias en él reguladas, serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia.

3. Haciendo uso de las facultades atribuidas por el artículo 83.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a las partes firmantes del presente Convenio, se establece su complementariedad respecto de los restantes Convenios del mismo ámbito funcional cualquiera que fuera su ámbito territorial. Por tanto, el presente Convenio regirá como normativa supletoria y sustitutiva del contenido de la derogada Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, de los restantes Convenios Colectivos del sector, en los aspectos y materias en estos no previstos, sin perjuicio, en todo caso, de la prohibición de concurrencia que dispone el primer párrafo del artículo





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO**  
**94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org**  
**www.cgt-lkn.org/bizkaia**

84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional primera. Formación a nivel del sector.

1. Las partes firmantes del presente Convenio, siendo plenamente conscientes de la trascendencia de la formación tecnológica del personal del sector, se obligan a solicitar conjuntamente de los organismos competentes de la Administración Pública la creación de un fondo integrado en su totalidad por una parte de las cuotas que las empresas y trabajadores del sector abonan con destino a la Formación Profesional.

La constitución de dicho fondo tendrá por finalidad organizar e impartir los cursos y enseñanzas cuya programación se estime precisa de acuerdo con las necesidades de formación que se requieran por las empresas y las personas trabajadoras del sector.

La gestión del citado fondo para la formación, caso de obtenerse la pertinente autorización y aportación económica oficial, correrá a cargo de una Comisión bipartita integrada a nivel nacional, y paritariamente, con la representación de los empresarios y de las plantillas en el presente Convenio, y de la que formarán parte cuatro representantes de cada una de las dos representaciones, laboral y empresarial. El funcionamiento de dicha Comisión Sectorial de Formación se realizará en la forma que la misma acuerde, y la adopción de decisiones requerirá el voto favorable de, al menos, las tres cuartas partes de cada una de las dos representaciones, laboral y empresarial. De dicha Comisión podrán formar parte como asesores, con voz pero sin voto, dos personas por cada una de las dos representaciones.

2. Con independencia de lo pactado en el precedente apartado 1, las partes firmantes asumen el contenido

íntegro de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, cuya disposición transitoria primera, sobre régimen transitorio, precisa que hasta tanto no se desarrollen reglamentariamente las iniciativas de formación profesional para el empleo señaladas en el artículo 8 de la citada Ley, se mantendrán vigentes las previstas en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el empleo, que desarrollarán todos sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Igualmente, las partes declaran que asumen el contenido íntegro que tenga el nuevo Real Decreto y Orden Ministerial que derogarán la totalidad del marco jurídico vigente constituido por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, y por el que vuelva a regularse el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, cuando se publique, que desarrollará todos sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Sectorial de Formación prevista en el anterior apartado queda facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias para la aplicación de dichos Acuerdos Nacionales.

Al pacto de este apartado 2 se le confiere carácter normativo a los solos efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional segunda. Adhesión al A.S.A.C.

Las partes firmantes del presente Convenio pactan y acuerdan su adhesión al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos colectivos (ASAC) vigente, publicado en el «BOE» de 23-2-2012, y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, que





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO**  
**94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org**  
**www.cgt-lkn.org/bizkaia**

surtirán plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente Convenio.

Aquellos conflictos colectivos que tengan ámbito exclusivo de Comunidad Autónoma, serán sometidos a las instituciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

Disposición adicional tercera. Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET.

1. La inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo con las adaptaciones que se establecen a continuación.

2. La solicitud de descuelgue se comunicará por el empresario a la representación unitaria o sindical de los trabajadores para proceder al desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 82.3 del ET.

3. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración.

4. Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación, se someterán preceptivamente a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del presente Convenio. La Comisión Mixta Paritaria se pronunciará por resolución motivada, en la que, al menos, queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo, cada representación de la citada Comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

5. Cuando la intervención de la Comisión Mixta Paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en los acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (ASAC) que resulten de aplicación.

Disposición transitoria primera. Tratamiento de las categorías «ad personam».

Habida cuenta del nuevo sistema de clasificación profesional definido en el artículo 15 de este convenio colectivo, y la adscripción del conjunto de las plantillas del sector al mismo, se hace necesario contemplar aquellas personas que a título personal ostentan una categoría profesional que no se corresponde con las funciones definidas en el sistema funcional de Clasificación Profesional del presente convenio antes de la modificación del sistema de Clasificación Profesional.

Estas personas son las que están encuadradas en alguna de las siguientes categorías profesionales:

Titulado de Grado Superior. Titulado de Grado Medio.

Delineante.

Las personas que, encontrándose en las plantillas de las Empresas afectadas por el presente convenio en la entrada en vigor del mismo, estén adscritas a alguna de esas categorías profesionales conservarán a título personal la categoría profesional que ostenten en el momento inmediatamente anterior al cambio del sistema de Clasificación Profesional, con independencia de las funciones que efectivamente realicen.

Estas personas estarán encuadradas a título personal y solo a efectos salariales, de conformidad con lo establecido en la siguiente Tabla Salarial, motivada por el cambio de un





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA  
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO  
SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO  
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org  
www.cgt-lkn.org/bizkaia**

sistema de antiguas categorías profesionales al nuevo sistema funcional de Grupos. La siguiente Tabla refleja el salario que percibirán dichas personas a lo largo de la vigencia del convenio colectivo, con independencia de que las funciones que estas personas realicen sean aquellas que venían realizando hasta la fecha inmediatamente anterior al cambio del sistema de clasificación profesional:

Esta adscripción se realiza a título personal y a efectos exclusivamente salariales en una única vez coincidiendo

El tratamiento salarial a futuro de los salarios base y plus convenio definidos en las Tablas siguientes será el mismo que tengan los salarios base y plus convenio de futuros convenios colectivos.

con el cambio en el Sistema de Clasificación Profesional y no podrá ser de aplicación, a ninguna persona que se hubiese contratado con posterioridad a la entrada en vigor del mismo, quienes deberán de ser encuadrados de conformidad con los parámetros funcionales que se establecen en el Sistema de Clasificación Profesional del presente convenio colectivo. En consecuencia y una vez entre en vigor el convenio colectivo no se podrá contratar a más personal en estas categorías «ad personam».

		Salarios Nuevo Convenio antes de incrementos		
		Salario Base	Plus Convenio	Salario Total
CATEGORIAS AD PERSONAM	Tit. grado superior (Grupo I)	21.969,50	1.536,22	23.505,72
	Tit. grado medio (Grupo II)	15.868,44	1.120,28	16.988,72
	Delineante (Grupo III)	12.413,80	873,46	13.287,26

		Salarios a partir del 01-10-2017		
		Salario Base	Plus Convenio	Salario Total
CATEGORIAS AD PERSONAM	Tit. grado superior	22.628,59	1.582,31	24.210,90
	Tit. grado medio	16.344,49	1.153,89	17.498,38
	Delineante	12.786,21	899,66	13.685,87

		Salarios a partir del 01-04-2018		
		Salario Base	Plus Convenio	Salario Total
CATEGORIAS AD PERSONAM	Tit. grado superior	23.081,16	1.613,96	24.695,12
	Tit. grado medio	16.671,38	1.176,97	17.848,35
	Delineante	13.041,93	917,65	13.959,58

		Salarios a partir del 01-01-2019		
		Salario Base	Plus Convenio	Salario Total
CATEGORIAS AD PERSONAM	Tit. grado superior	23.542,78	1.646,24	25.189,02
	Tit. grado medio	17.004,81	1.200,51	18.205,32
	Delineante	13.302,77	936,00	14.238,77

		Salarios a partir del 31-12-2019		
		Salario Base	Plus Convenio	Salario Total
CATEGORIAS AD PERSONAM	Tit. grado superior	23.542,78	1.646,24	25.189,02
	Tit. grado medio	17.004,81	1.200,51	18.205,32
	Delineante	13.302,77	936,00	14.238,77





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA  
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO  
SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO  
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org  
www.cgt-lkn.org/bizkaia**

Disposición transitoria segunda. *Tabla de Equivalencias antiguas categorías profesionales nuevos niveles profesionales con salarios hasta el 30 de septiembre de 2017.*

Nuevo Sistema de Clasificación Profesional			Equivalencia con las categorías del anterior convenio solo a efectos de trasposición	Salarios Nuevos. Convenio antes de incrementos		
Grupo	Nivel	Actividad		Salario Base	Plus Convenio	Salario Total
ABEA 1: Zapatos Tícticos y/o administrativo-ABEA 2: Gestión de medios y procesos ABEA 4: Estación de Mercado	A	I	Jeefe superior (Grupo II - Administrativo)	16.342,06	3.181,93	17.483,66
	B	I	Jeefe de primera y jeefe con firma (Grupo III)	15.342,96	3.098,39	16.931,76
	B	I	Jeefe de Campo (Grupo III)			
	B	II	Jeefe de segunda y jeefe con firma (Grupo IV)	13.733,32	868,33	13.681,66
	B	II	Jeefe de Zona (Grupo IV)			
	C	I	Oficial de primera (Grupo II - Administrativo)	12.302,39	843,68	12.436,66
	C	II		11.388,04	819,86	12.280,60
	C	III	Oficial de segunda y Telefonista con experiencia (Grupo III - Administrativo)	10.898,62	799,98	11.100,60
	B	I	Ingeniero con formación y Biliqurta (Grupo IV)	10.769,64	798,00	11.193,66
	B	II		10.773,21	798,68	11.490,60
	B	III	Oficial de primera (Grupo III - Oficios Varios)			
	B	III	Colaborador, Vigilante, Suroso (Grupo V)	10.805,79	711,66	11.314,76
	B	I	Oficial segunda (Grupo III - Oficios Varios)	9.681,36	618,72	10.370,66
	C	II	Analista, Analista de caja y Telefonista (Grupo III - Administrativo)	9.628,66	619,68	10.293,24
	C	II	Comercio, Entrenador, Profesor y Profesor al día completo (Grupo VI)			
	C	III	Entrenador/a de Entrenador/a y Coordinador/a de Entrenador (Grupo VI)			
	C	III	Operario (Grupo III - Oficios Varios)	9.189,22	663,98	10.153,60
	C	III	Entrenador de distancia y entrenador afor (Grupo V)			
C	III	Supervisor de distancia y entrenador afor (Grupo VII)				
ABEA 3: Consultoría, Desarrollo y sistemas	A			29.362,93	1.437,60	30.080,60
	B	I		23.619,19	1.576,26	25.195,60
	B	II	Analista, Analista de sistemas (Grupo III)	21.899,93	1.436,23	23.436,73
	C	I	Analista programador; Diseñador de páginas web (Grupo III)	21.899,66	1.436,38	22.663,71
	C	II		20.381,19	1.436,26	21.830,60
	C	III		18.232,19	1.275,26	19.430,60
	B	I	Programador senior; Jeefe de Operación; Programador de Internet (Grupo III)	16.342,96	1.248,20	16.931,76
	B	II	Desarrollador programador (Grupo III)	14.299,62	898,68	16.264,60
	B	III		14.313,99	888,10	16.080,60
	C	I	Programador junior; Técnico de mantenimiento web; Operador de sistemas (Grupo III)	13.627,66	873,90	15.430,66
	C	II	Administrador de Web (Grupo III)			
	C	II	Telefonista de Entrenador, Operador/a de پشتیبان (Grupo IV)	11.719,16	638,99	12.681,61
	C	III	Coordinador de Entrenador, Profesor/a, Verificador, Coordinador y Entrenador (Grupo VI)	9.611,06	663,24	10.488,32
C	III	Operario (Grupo IV)	9.663,66	676,30	10.320,16	





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO**  
**94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org**  
**www.cgt-lkn.org/bizkaia**

Disposición transitoria tercera. transito del personal adscrito al Grupo E Nivel III, al Grupo E Nivel II del Área de Consultoría, Desarrollo y Sistemas.

«Las antiguas funciones de Codificador informático, Perforista, Verificador, Clasificador, Grabador y Calgador se encontrarán adscritos a un Grupo E Nivel III durante la vigencia del presente convenio colectivo.

El salario total (salario base + plus convenio) de las antiguas funciones de Codificador informático, Perforista, Verificador, Clasificador y Grabador se establece en 10.320,15/10.498,22 euros a la firma del presente convenio colectivo.

A lo largo de la vigencia del presente convenio colectivo, el referido colectivo de trabajadores del Nivel III será adscrito proporcionalmente al Salario del Nivel II del Grupo E. Para alcanzar esta cantidad y el referido nivel del párrafo anterior, las personas empleadas en estas categorías y que realicen dichas funciones tendrán el siguiente

recorrido salarial:

- Año 2017 (desde el 1 de enero a 30 de septiembre): 10.320,15 / 10.498,32 €
- Año 2017 (desde 1 de octubre hasta 31 de diciembre) 10.813,27 € incluidos incrementos pactados.
- Año 2018 (desde 1 de enero hasta 31 de marzo) 10.813,27 € incluidos incrementos pactados.
- Año 2018 (desde 1 de abril hasta 31 de diciembre) 11.710,17 € incluidos incrementos pactados.

Estos complementos tendrán la consideración de tablas de convenio, siendo preceptiva la aplicación de los incrementos que se pacten en el convenio.

– Año 2019 (desde 1 de enero de 2019 hasta el 30 de diciembre de 2019) 12.607,07 € incluidos incrementos pactados.

– A partir del 31 de diciembre 13.503,97 € + los incrementos que le correspondan en 2020 por posteriores negociaciones.

Las plantillas que desarrollen estas funciones durante el lapso temporal que dure este itinerario percibirán los salarios (Salario Base + Plus Convenio) referidos en la presente Disposición Transitoria.

Disposición transitoria cuarta. Naturaleza salarial de los complementos ex salario base y ex plus convenio.

Si fruto de la ubicación de las personas al nuevo sistema de clasificación profesional el salario base y/o el plus de convenio que se correspondiera al nuevo Grupo/Nivel asignado resultara inferior al que las personas venían percibiendo, las diferencias se situarán en los complementos, de nueva creación, «exsalario base» y «explus convenio» respectivamente, complementos no compensables ni absorbibles.

Los complementos «exsalario base» y «explus convenio» se compensarán y absorberán cuando, consecuencia de un cambio de nivel o grupo profesional, la nueva tabla salarial aplicable sea superior a la cuantía resultante de la suma de salario base de origen y los referidos complementos.

Asimismo, el complemento «exsalario base» contabilizará a la hora de calcular la antigüedad que corresponda a cada persona





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA  
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO  
SINDICTO UNICO BIZKAIA**

**Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO  
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org  
www.cgt-lkn.org/bizkaia**

De estos dos complementos no se podrá detraer cantidad alguna por ninguna causa o circunstancia, salvo en lo contemplado en el segundo párrafo de la presente disposición.

Disposición final primera. Eficacia y concurrencia. Adhesión.

1. El Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de los empresarios y plantillas comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, según determina el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y no podrá ser afectado en tanto esté en vigor por lo dispuesto en Convenio de ámbito distinto, salvo

pacto expreso en él contenido, de acuerdo también con lo previsto en el primer párrafo del artículo 84 del ya citado texto refundido, y el artículo 37.1 de la Constitución, que garantiza su fuerza vinculante.

2. Las representaciones de las empresas y de los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio se encuentren afectados por otros Convenios Colectivos vigentes, al concluir sus respectivas vigencias, podrán adherirse expresamente al presente, de común acuerdo las partes legitimadas para ello, en los términos establecidos en el artículo

92.1 del ya citado texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, previa notificación conjunta a las partes signatarias de este Convenio Colectivo nacional y la Dirección General de Empleo.

Disposición final segunda. Pacto Derogatorio.

El presente Convenio Colectivo, dentro de su ámbito, deroga, anula y sustituye totalmente de modo expreso, a partir de la fecha de su entrada en vigor, al XVI Convenio de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, de ámbito estatal.

Disposición final tercera.

Tanto la Patronal del Sector de investigación de mercados y estudios de opinión como los Sindicatos firmantes de este Convenio muestran su voluntad y se comprometen a trabajar con la base del Acuerdo Colectivo para las Empresas de estudios de mercado y opinión pública y sus encuestadores, anexo al Convenio Colectivo de Empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable («BOE» núm. 148, de 21 de junio de 1988, páginas 19.461 a 19.463), sobre la actualización e incorporación del baremo de rendimiento mínimo para el próximo convenio colectivo del Sector.





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA  
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO  
SINDICTO UNICO BIZKAIA**

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO  
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org  
www.cgt-lkn.org/bizkaia

Nuevo Sistema de Clasificación Profesional			Salarios Nuevo Convenio antes de incrementos			Salarios a partir del 01-10-2017			Salarios a partir del 01-04-2018			Salarios a partir del 01-01-2019			Salarios a partir del 31-12-2019		
Area de Actividad	Grupo	Nivel	Salario Base	Plus Convenio	Salario Total	Salario Base	Plus Convenio	Salario Total	Salario Base	Plus Convenio	Salario Total	Salario Base	Plus Convenio	Salario Total	Salario Base	Plus Convenio	Salario Total
AREA 1: Soporte Técnico y/o administrativo AREA 2: Gestión de medios y procesos AREA 4: Estudios de Mercado	A	I	16.342,06	1.151,50	17.493,56	16.832,32	1.186,05	18.018,37	17.168,97	1.209,77	18.378,74	17.512,35	1.233,97	18.746,32	17.512,35	1.233,97	18.746,32
	B	I	15.442,56	1.089,20	16.531,76	15.905,84	1.121,88	17.027,72	16.223,96	1.144,32	17.368,28	16.548,44	1.167,21	17.715,65	16.548,44	1.167,21	17.715,65
	B	II	13.723,22	968,24	14.691,46	14.134,92	997,29	15.132,21	14.417,62	1.017,24	15.434,86	14.705,97	1.037,58	15.743,55	14.705,97	1.037,58	15.743,55
	C	I	12.002,20	844,48	12.846,68	12.362,27	869,81	13.232,08	12.609,52	887,21	13.496,73	12.861,71	904,95	13.766,66	12.861,71	904,95	13.766,66
	C	II	11.389,04	810,96	12.200,00	11.730,71	835,29	12.566,00	11.965,32	852,00	12.817,32	12.204,63	869,04	13.073,67	12.204,63	869,04	13.073,67
	C	III	10.959,62	780,38	11.740,00	11.288,41	803,79	12.092,20	11.514,18	819,87	12.334,05	11.744,46	836,27	12.580,73	11.744,46	836,27	12.580,73
	D	I	10.965,64	768,04	11.733,68	11.294,61	791,08	12.085,69	11.520,50	806,90	12.327,40	11.750,91	823,04	12.573,95	11.750,91	823,04	12.573,95
	D	II	10.771,11	728,89	11.500,00	11.094,24	750,76	11.845,00	11.316,12	765,78	12.081,90	11.542,44	781,10	12.323,54	11.542,44	781,10	12.323,54
	D	III	10.507,70	711,06	11.218,76	10.822,93	732,39	11.555,32	11.039,39	747,04	11.786,43	11.260,18	761,98	12.022,16	11.260,18	761,98	12.022,16
	E	I	9.691,36	678,72	10.370,08	9.982,10	699,08	10.681,18	10.181,74	713,06	10.894,80	10.385,37	727,32	11.112,69	10.385,37	727,32	11.112,69
	E	II	9.618,56	673,68	10.292,24	9.907,12	693,89	10.601,01	10.105,26	707,77	10.813,03	10.307,37	721,93	11.029,30	10.307,37	721,93	11.029,30
	E	III	9.488,22	664,58	10.152,80	9.772,87	684,52	10.457,39	9.968,33	698,21	10.666,54	10.167,70	712,17	10.879,87	10.167,70	712,17	10.879,87
AREA 3: Consultoría, Desarrollo y sistemas	A	I	23.362,50	1.637,50	25.000,00	24.063,38	1.686,63	25.750,01	24.544,65	1.720,36	26.265,01	25.035,54	1.754,77	26.790,31	25.035,54	1.754,77	26.790,31
	B	I	22.673,75	1.576,25	24.250,00	23.353,96	1.623,54	24.977,50	23.821,04	1.656,01	25.477,05	24.297,46	1.689,13	25.986,59	24.297,46	1.689,13	25.986,59
	B	II	21.969,50	1.536,22	23.505,72	22.628,59	1.582,31	24.210,90	23.081,16	1.613,96	24.695,12	23.542,78	1.646,24	25.189,02	23.542,78	1.646,24	25.189,02
	C	I	21.555,66	1.438,08	22.993,74	22.202,33	1.481,22	23.683,55	22.646,38	1.510,84	24.157,22	23.099,31	1.541,06	24.640,37	23.099,31	1.541,06	24.640,37
	C	II	20.091,75	1.408,25	21.500,00	20.694,50	1.450,50	22.145,00	21.108,39	1.479,51	22.587,90	21.530,56	1.509,10	23.039,66	21.530,56	1.509,10	23.039,66
	C	III	18.222,75	1.277,25	19.500,00	18.769,43	1.315,57	20.085,00	19.144,82	1.341,88	20.486,70	19.527,72	1.368,72	20.896,44	19.527,72	1.368,72	20.896,44
	D	I	15.442,56	1.089,20	16.531,76	15.905,84	1.121,88	17.027,72	16.223,96	1.144,32	17.368,28	16.548,44	1.167,21	17.715,65	16.548,44	1.167,21	17.715,65
	D	II	14.295,54	998,48	15.294,02	14.724,41	1.028,43	15.752,84	15.018,90	1.049,00	16.067,90	15.319,28	1.069,98	16.389,26	15.319,28	1.069,98	16.389,26
	D	III	14.013,90	986,10	15.000,00	14.434,32	1.015,68	15.450,00	14.723,01	1.035,99	15.759,00	15.017,47	1.056,71	16.074,18	15.017,47	1.056,71	16.074,18
	E	I	13.827,66	973,00	14.800,66	14.242,49	1.002,19	15.244,68	14.527,34	1.022,23	15.549,57	14.817,89	1.042,67	15.860,56	14.817,89	1.042,67	15.860,56
	E	II	11.773,15	828,39	12.601,54	12.126,34	853,24	12.979,58	12.368,87	870,30	13.239,17	12.616,26	887,71	13.503,97	12.616,26	887,71	13.503,97
	E	III	9.644,85	675,30	10.320,15	10.105,39	707,88	10.813,27	10.942,35	767,82	11.710,17	11.779,29	827,78	12.607,07	11.779,29	827,78	12.607,07

ANEXO I. TABLAS SALARIALES



**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA**  
**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICTO UNICO BIZKAIA**

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO  
94 416 95 40    [cgtbilbao@cgt-lkn.org](mailto:cgtbilbao@cgt-lkn.org)  
[www.cgt-lkn.org/bizkaia](http://www.cgt-lkn.org/bizkaia)



**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA** **CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**

94 416 95 40    [cgtbilbao@cgt-lkn.org](mailto:cgtbilbao@cgt-lkn.org)    [www.cgt-lkn.org/bizkaia](http://www.cgt-lkn.org/bizkaia)