

Convenio o Acuerdo: OFICINAS Y DESPACHOS
Expediente: 21/01/0013/2024
Fecha: 01/02/2024
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: MAGDALENA MARIA PLATA PLATA
Código 21001595011998.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HUELVA PARA LA ACTIVIDAD DE OFICINAS Y DESPACHOS.**

VISTO el texto del **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HUELVA PARA LA ACTIVIDAD DE OFICINAS Y DESPACHOS**, que fue suscrito con fecha 19 de enero de 2024 por las representaciones de la FOE y de las centrales sindicales UGT y CC. OO, en su condición de miembros de la Comisión negociadora del citado convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo; Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía; Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Camino del Saladillo, s/n
21007 Huelva
T: 600159865
alaboral.hu.ceice@juntadeandalucia.es



CSV : RCC-6ee9-ce10-66b6-6e7a-4659-d15f-96d2-fa4f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO | FECHA : 01/02/2024 08:04 | NOTAS : F



PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL,
JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO

FIRMADO POR: JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Camino del Saladillo, s/n
21007 Huelva
T: 600159865
alaboral.hu.ceice@juntadeandalucia.es



CSV : RCC-6ee9-ce10-66b6-6e7a-4659-d15f-96d2-fa4f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO | FECHA : 01/02/2024 08:04 | NOTAS : F



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HUELVA PARA LA ACTIVIDAD DE OFICINAS Y DESPACHOS.

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.

Quedan sometidos a las estipulaciones del presente convenio colectivo todas las empresas y trabajadores/as de las mismas comprendidos/as en el ámbito funcional de la actividad de Oficinas y Despachos.

Se exceptúan aquellas actividades que estén reguladas por convenio propio.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente convenio será de aplicación obligatoria para todas las empresas que cuenten con un Centro de Trabajo en la provincia de Huelva, aún, cuando dichas empresas tengan su domicilio social fuera del término provincial de Huelva.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL, VIGENCIA, DURACIÓN PRÓRROGA, REVISIONES ECONÓMICAS Y DENUNCIA.

La vigencia del presente convenio será desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025.

1-El convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el B.O.P., si bien sus efectos económicos se aplicarán retroactivamente desde el 1 de enero de 2023.

2-El presente convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento. La parte que denuncie el mismo, estará obligada a comunicarlo a la otra parte.

3- Denunciado en su caso el convenio, este mantendrá su vigencia tanto normativa como obligacional hasta el momento de la firma de un nuevo convenio.

ARTÍCULO 4º- PARTES SIGNATARIAS

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, UGT y CCOO como representación laboral y de otra parte FOE en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimadas para negociar el presente Convenio.

ARTÍCULO 5º- EFICACIA Y ALCANCE OBLIGACIONAL

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

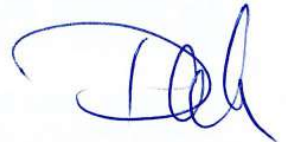
ARTÍCULO 6º-VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguna de las cláusulas del Convenio, esto no determinará la nulidad del resto, en aplicación del principio de vinculación a la totalidad proclamada en el mismo. La consecuencia será la declaración de la nulidad o ineficacia del artículo o los artículos concretos que fueron objeto de tal nulidad o impugnación.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse en un plazo no superior a dos meses, a continuación de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

ARTÍCULO 7º- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la dirección de la empresa. Dichas facultades, que se entienden sin perjuicio de los derechos de los representantes de los/las trabajadores/as, tendrán en su caso las limitaciones

impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del/a trabajador/a.

ARTÍCULO 8º- CONTRATACIÓN

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Real Decreto-Ley 32/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral.

ARTÍCULO 9º.- SALARIO BASE.

El salario base en jornada normal de trabajo será el que figura para cada categoría profesional en la tabla adjunta.

El aumento salarial para el año 2023, será del 4%, excepto para el Grupo III al que se ha actualizado la tabla del año 2023 equiparándola al actual SMI (Salario Mínimo Interprofesional) anual.

El aumento salarial para el año 2024, será del 3%.

El aumento salarial para el año 2025, será del 3%.

ARTÍCULO 10º.- PLUS DE TRANSPORTE.

Se establece con carácter general para todas las personas trabajadoras, sin distinción alguna de edad ni categoría profesional, un plus de transporte de 70,80 € mensuales para el año 2023, 72,92 € para el año 2024 y 75,11 € para el año 2025.

ARTÍCULO 11º.- AYUDA DE ESTUDIOS.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir en concepto de Ayuda de Estudios, la cantidad de 117,12 € anuales para el año 2023, 120,63 € anuales para el año 2024 y 124,24 € anuales para el año 2025, por cada hijo/a de los/as trabajadores/as que estén recibiendo enseñanza guardería, Infantil, Primaria, Secundaria, Bachillerato, Módulos Formativos y Estudios Superiores de Grado siempre que lo justifiquen, y también para los/as propios/as trabajadores/as que estén realizando los mencionados estudios.

Dichas ayudas se abonarán por la empresa a sus trabajadores/as en el mes de Octubre de cada año, coincidiendo con la iniciación del curso.

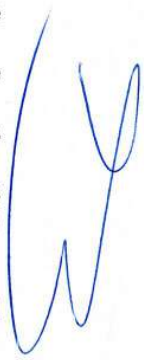
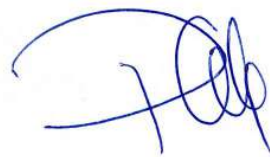
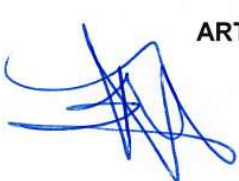
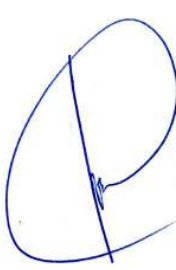
ARTÍCULO 12º.- ANTIGÜEDAD.

Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio podrán llegar a percibir por este concepto las siguientes cantidades:

- Trienios que se hubieren devengado a la fecha de 28 junio de 2013. Estos trienios se calcularán a razón del 6% del SB del Convenio.
- Trienios que estuvieran "en curso" de devengarse a la fecha de 28 de junio de 2013. Estos trienios se calcularán a razón del 6% del SB del Convenio.
- Quinquenios adicionales a las cantidades que pudieran corresponder en aplicación de los dos supuestos anteriores, y quinquenios para el resto de las personas trabajadoras no comprendidos en el supuesto anterior, calculados a razón del 6% del SB del Convenio.

En ningún caso, la suma de los trienios y quinquenios devengados podrá exceder del máximo del 24% del SB del Convenio.

ARTÍCULO 13º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS



Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias, que se abonarán en Navidad, marzo, julio y octubre. Las tres primeras consistirán cada una de ellas en treinta días de salario de convenio, incrementándose con la antigüedad.

La paga de julio se devengará desde el 1 de julio al 30 de junio, la de diciembre desde el 1 de enero al 31 de diciembre y la de marzo desde el 1 de abril al 31 de marzo.

La paga de octubre consistirá en 413,73 € para el año 2023, 426,14 € para el año 2024 y 438,92 € para el año 2025, con devengo desde el 1 de octubre al 30 de septiembre.

ARTÍCULO 14º.- DIETAS Y LOCOMOCIÓN.

Si por necesidad del servicio hubiera de desplazarse un/a trabajador/a de la localidad en la que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará, además de los gastos de locomoción una dieta del 75% de su salario diario neto, cuando efectúe una comida fuera de su domicilio, y del 150% cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

Cuando el trabajador/a no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos distintos de los habituales, aún, cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho a dieta por comida.

Cuando el desplazamiento dure más de sesenta días ininterrumpidos, el importe de las dietas se reducirá al 50%.

ARTÍCULO 15º.- HORAS EXTRAS.

La hora extraordinaria tendrá un recargo del 75% sobre la hora ordinaria, salvo que el empresario/a opte por compensar ésta por 1,75 horas de descanso.

ARTÍCULO 16º.- VACACIONES.

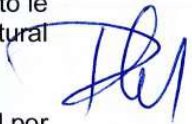
El personal comprendido en el presente convenio disfrutará anualmente de unas vacaciones retribuidas de 24 días laborables, o la parte que le corresponda para el caso de no llevar el tiempo necesario trabajando para el disfrute pleno de este derecho. El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre empresario/a y el/la trabajador/a, que también podrán convenir la división en dos del periodo total.

Estas vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de verano. En el caso de que no se disfrutaran en los meses entre mayo y octubre, o no se fraccionasen, el/la trabajador/a tendrá derecho a tres días más de vacaciones.

Asimismo, todos/as los/as trabajadores/as tendrán derecho a percibir 104,18 € para el año 2023, 107,30 € para el año 2024 y 110,52 € para el año 2025, en concepto de bolsa de vacaciones para atender a los gastos de viaje, desplazamiento y demás, con independencia de su jornada laboral, siempre y cuando no perciba más del 100% de la misma por trabajar en distintas empresas, en cuyo caso, los/as distintos/as empresarios/as abonarán la parte proporcional de dicha bolsa que le corresponda a cada uno/a.

Cuando el periodo de vacaciones fijado 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 Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.



Artículo 17º.- CLASIFICACION PROFESIONAL

Criterios Generales.

Los/as trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de presente Convenio, serán clasificados/as en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración que a continuación se determinarán.

Factores de Valoración.

En la clasificación de los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio al Grupo Profesional se ha ponderado los siguientes factores:

Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.

Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores/as sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

Clasificación Profesional.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido en general de la prestación, se establecen con carácter normativo los siguientes Grupos Profesionales y los contenidos que los definen.

Los/as trabajadores/as serán asignados/as a un determinado Grupo Profesional, según los factores de valoración antes citados.

GRUPO PROFESIONAL I

El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Formación: Titulación a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.



la misma forma dicho complemento se revalorizará en la misma cuantía porcentual en que lo haga el resto de conceptos del convenio colectivo.

A los/as trabajadores/as de nueva incorporación, tanto para el desarrollo de un puesto de trabajo ya existente en la empresa, como para el desarrollo de un puesto de trabajo de nueva creación, a partir de la firma del presente convenio, se les aplicarán la misma operativa a efectos salariales recogida en el párrafo anterior. La diferencia salarial entre el salario base de grupo de la nueva clasificación profesional y el salario base de las viejas categorías, recogidas en la tabla salarial de 2010, se abonará en un complemento de puesto de trabajo, de forma que se igualen los salarios y no exista diferencia entre las antiguas tablas salariales y las actuales tablas. Dicho Plus de Puesto de trabajo no podrá ser absorbido ni compensado con cualquiera otro incremento salarial a que el/la trabajador/a tuviera derecho en aplicación de cualquier otra norma legal o convencional. De la misma forma dicho complemento se revalorizará en la misma cuantía porcentual en que lo haga el resto de conceptos del convenio colectivo.

ARTÍCULO 18º.- TRABAJO DE SUPERIOR CATEGORÍA.

Cuando el personal realice trabajo de un grupo profesional superior a la que tenga retribuida, percibirá durante el tiempo de prestación de estos servicios la retribución de este grupo profesional al que circunstancialmente queda adscrito.

Salvo en los casos de sustitución de otro/a empleado/a, estos trabajos de grupo profesional de nivel superior no podrán tener una duración superior a tres meses ininterrumpidamente, debiendo el/la empleado/a al cabo de ese tiempo volver al grupo profesional superior según lo preceptuado para los ascensos.

ARTÍCULO 19º.- JORNADA LABORAL.

1.- La jornada laboral para el personal comprendido en el presente convenio será en cómputo anual de 1800 horas de trabajo efectivo, con distribución irregular y con el límite máximo de 9 horas diarias de lunes a viernes, salvo:

- Lunes, Martes y Miércoles Santo, que la jornada laboral se desarrollará en horario de 9:00 horas a 14:00 horas.
- Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, se establece no trabajar por la tarde.
- Y durante los días de duración de la Fiesta principal de cada localidad, se establece no trabajar por la tarde.

2.- La empresa facilitará a cada trabajador/a individualmente, antes del día 31 de marzo de cada año, el cuadrante anual debidamente sellado y firmado por ésta.

En el caso de que no se cumpliera con lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa no tendrá derecho a distribuir irregularmente la jornada.

ARTÍCULO 20º.- PERMISOS Y LICENCIAS. EXCEDENCIAS.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a permisos retribuidos, y que comenzarán a computar el primer día laborable siguiente al hecho causante con la pertinente justificación, en los siguientes casos:

- a) Veinte días, por razón de su matrimonio.
- b) Cinco días por nacimiento hijo/a.
- c) Cinco días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Y un día por el fallecimiento de tíos/as y sobrinos/as de tercer grado.
- d) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso se podrá disfrutar de forma continuada o por días sueltos durante todo el hecho causante.
- e) Tres días, para asuntos propios.
- f) Dos días, por traslado de vivienda, siendo uno más cuando sea a más de 50 kilómetros.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.



Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

Titulados/as Superiores, Titulados/as Grado Medio y Jefes/as.

GRUPO PROFESIONAL II

Criterios generales: Realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere cierto grado de autonomía e iniciativa, todo ello bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área de trabajo. Puede tener personal a su cargo.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I, II, BUP o Educación Secundaria Obligatoria, o conocimientos equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías:

Oficiales Administrativos.

GRUPO PROFESIONAL III

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo breve de adaptación. El puesto no implica ninguna responsabilidad sobre otros/as empleados/as. Guarda confidencialidad sobre la información básica existente en su área de trabajo.

Formación: Graduado escolar o similar. Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías:

Auxiliares, Ayudantes, Conserjes, Ordenanzas, Limpiadores y Vigilantes y peones.

Adaptación del Antiguo Sistema de Clasificación Profesional

El antiguo y ya desechado sistema de clasificación profesional se ajustará al nuevo sistema establecido en el presente acuerdo.

Movilidad funcional.

El/la trabajador/a deberá cumplir las instrucciones del empresario/a o persona en quien éste delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.

En este sentido, se llevará a cabo la movilidad funcional dentro de cada grupo profesional y entre grupos, con los límites para la misma en lo dispuesto en los artículos 22.4 y 39 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

OPERATIVA A EFECTOS SALARIALES: Las viejas categorías salariales se incluyen en esta nueva clasificación en los mencionados grupos, de forma que, a efectos salariales se ha recogido como salario base de grupo, el salario base de la categoría más baja de cada grupo de la tabla salarial de 2010, la actualmente vigente.

Al/la trabajador/a, que, a fecha de la firma del presente convenio, perciba un salario superior, la diferencia se le respetará íntegramente como complemento personal, el cual no podrá ser absorbido ni compensado con cualquiera otro incremento salarial a que el/la trabajador/a tuviera derecho en aplicación de cualquier otra norma legal o convencional. De



h) Los/as trabajadores/as podrán disfrutar de un permiso retribuido para asistir a la consulta médica al objeto de acompañar a sus hijos/as menores de 12 años y familiares mayores dependientes, de 15 horas anuales, que deberán ser justificadas y que no son recuperables ni acumulables por año.

i) 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.

j) En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del/ de la menor hasta que este/a cumpla nueve meses, los/as trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento del disfrute, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o por un permiso retribuido de 16 días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida. acumularlo en jornadas completas. En los supuestos de parto múltiple de la persona trabajadora tendrá derecho a 17 días laborables por cada descendiente.

k) En el caso de nacimiento de hijo/a prematuro/a o que, por cualquier causa, deba permanecer hospitalizado/a 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, siendo el/la trabajador/a quien lleve a cabo la concreción horaria de dicha reducción, con la disminución proporcional del salario.

l) Un día laborable, en caso de procedimientos diagnósticos intervencionistas que no precisen reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

En cuanto a la excedencia:

1.- Excedencia forzosa: dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o elegidos para un cargo sindical de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.- El/la trabajador/a 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 solo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. La solicitud de reintegro deberá ser presentada con un mes de antelación a la terminación de la excedencia.

3.- Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, 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 periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as 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/a, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as.

No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación



deberá ser convocado/a por el/la empresario/a, 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 del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4.- Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en la empresa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad, los/las trabajadores/as que ostentes cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

5.- Excedencia especial de un mes:

Las personas trabajadoras que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa tendrán derecho a disfrutar de una excedencia especial por un máximo de un mes al año, fraccionable en dos periodos de 15 días naturales, por los siguientes motivos:

- a) Adopción en el extranjero.
- b) Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- c) Hospitalización prolongada o cuidado por enfermedad grave del/la cónyuge o de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

Al término del periodo de excedencia, la persona trabajadora se incorporará obligatoriamente a su mismo puesto de trabajo, de manera inmediata y sin necesidad de vacante. La no incorporación a su puesto de trabajo por causa imputable a la persona trabajadora implicará la extinción de la relación laboral. Este periodo computará a efectos de antigüedad.

ARTÍCULO 21º.- PAREJAS DE HECHO.

Las parejas de hecho disfrutarán de todas las garantías y derechos emanados del presente convenio, siempre que su situación esté regulada en el modo y manera que dicte la Ley.

ARTÍCULO 22º.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.

Las empresas complementarán las prestaciones por razón de enfermedad y accidente, tanto por contingencias comunes como profesionales hasta alcanzar el 100% del salario establecido en el presente convenio, y ello durante el tiempo que dure la situación de baja por incapacidad temporal.

ARTÍCULO 23º.- PERÍODO ESTIVAL

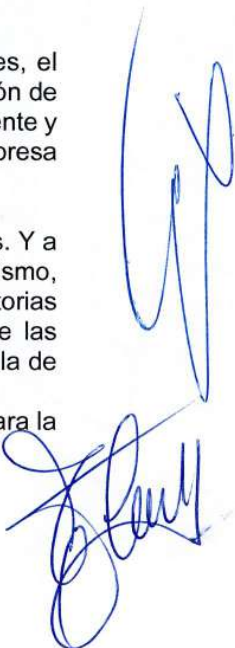
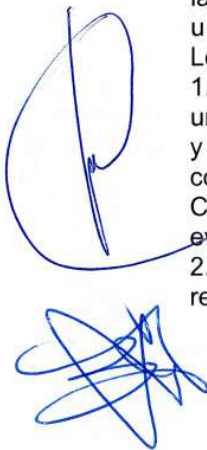
El período comprendido entre el 1 de junio al 30 de septiembre se establece como período estival, siendo la jornada intensiva y continuada, con un máximo de siete horas, y con el descanso que en cada momento señale la Ley para tal tipo de jornada.

ARTÍCULO 24º.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio tendrán derecho a:

1. La asistencia a exámenes oficiales como contempla el Estatuto de los Trabajadores. Y a un día no retribuido con objeto de estudio el día previo al examen o a la prueba. Así mismo, y con carácter no retribuido, tendrán derecho a la asistencia a las reuniones y convocatorias colectivas o individuales que se produzcan en un procedimiento de acreditación de las Competencias Profesionales (tanto en la fase de inscripción, asesoramiento como en la de evaluación y registro).
2. Los/as trabajadores/as podrán acordar con la empresa la adaptación de su jornada para la realización de estudios oficiales o certificados de profesionalidad.



3. Los/as trabajadores/as podrán acordar con la empresa una reducción de su jornada laboral y de la parte proporcional de su salario con la misma regulación que los aplicados en la legislación sobre conciliación de la vida familiar y laboral por razón de sus estudios, siempre de que se trate de estudios oficiales o certificados de profesionalidad.

4. Si con las medidas anteriores fuera imposible la realización de estudios oficiales o certificados de profesionalidad el/la trabajador/a podrá optar por el derecho a la excedencia voluntaria sin reserva del puesto de trabajo por el tiempo que dure dicha formación.

ARTÍCULO 25º.- GARANTÍA DE LAS CONDICIONES LABORALES.

Las empresas están obligadas a entregar a los/as trabajadores/as, antes de los diez días, y siempre que lo soliciten, una copia del contrato de trabajo que deba celebrarse por escrito, así como un justificante del alta debidamente tramitada.

El/la empresario/a entregará a la representación legal de los/as trabajadores/as una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, así como de las modificaciones o prórroga de los mismos, siempre que estas últimas se soliciten.

ARTÍCULO 26º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Las empresas se comprometen a observar las normas de seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y a tener un ejemplar de la misma en el centro de trabajo a disposición de los trabajadores.

Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a un reconocimiento médico con cargo a la empresa, adecuado para prevenir y comprobar su estado de salud. Los resultados del reconocimiento serán comunicados al/a la trabajador/a por escrito. El tiempo empleado en su práctica será a cargo de la jornada laboral y no podrá suponer gasto alguno para el/la empleado/a por desplazamiento.

En cuanto a la protección frente al embarazo y la lactancia, se estará a lo previsto a la legislación vigente en cada caso.

ARTÍCULO. 27º.- IGUALDAD DE TRATO. ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.

1. Los/as trabajadores y trabajadoras tienen derecho a ser tratados con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso sexual o psicológico en el trabajo.

2. Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3. Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores/as de uno y otro sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

4. Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico o verbal o no verbal), inoportuno, intempestivo, de connotación sexual que afecte a la dignidad de las mujeres y hombres en el trabajo.

5. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar



cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los/as representantes de los/as trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Siguiendo este compromiso, las empresas con 50 o más trabajadores/as afectados/as por el presente convenio, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad conforme a lo previsto en el artículo 45 y 46 de la Ley 3/2007, tras la redacción dada por el RD-Ley 6/2019, a fin de garantizar un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

6. Se entenderán por acoso psicológico o mobbing, aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de forma sistemática sobre otra persona en el lugar de trabajo y toda conducta no deseada que atente contra la dignidad de una persona y cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

7. El acoso sexual o psicológico entre compañeros/as, tendrán la consideración de falta muy grave y será sancionado de conformidad con la normativa disciplinaria.

8. En cuanto a los *Planes de igualdad y acoso sexual*.- Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Así:

- Las empresas de más de 50 personas trabajadoras tienen la obligación de tener un Plan de Igualdad.
- Todas las empresas, indistintamente del número de trabajadores, han de elaborar un Manual de Protocolo de acoso en la empresa y los trabajadores tienen que estar formados en esta materia.

ARTÍCULO 28º.- RESERVA A TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD.

Las empresas que empleen a un número de cincuenta o más trabajadores/as de promedio al año, calculado con el procedimiento utilizado para las elecciones sindicales, vendrán obligadas a que de entre ellos/as, al menos, el dos por ciento sean trabajadores/as discapacitados/as.

ARTÍCULO 29º.- FINIQUITOS.

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un/a trabajador/a, para que tengan carácter liberatorio, deberán hacerse por escrito y en su impreso según modelo adjunto al presente convenio.

ARTÍCULO 30º.- DERECHOS SINDICALES.

Las empresas considerarán a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elemento básico y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los/as trabajadores/as y empresarios/as.

Las empresas respetarán el derecho de todos/as los/as trabajadores/as sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de un/a trabajador/a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación o actividad sindical. La empresa no podrá despedir a un/a trabajador/a o perjudicarlo/a de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las empresas reconocen el derecho de los/as trabajadores/as afiliados/as a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

Existirá un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones.

ARTÍCULO 31º.- COMISIÓN PARITARIA

Se creará una comisión mixta paritaria, que tendrá la siguiente composición y funciones:

a) Composición:



Tres representantes de la Federación Onubense de Empresarios, como parte empresarial, elegidos de entre la comisión delibera dora, y tres representantes de los trabajadores y las trabajadoras, asimismo miembros de la comisión delibera dora, por parte de:

FeSMC-UGT (huelvafesmcutg.org)
FEDERACIÓN ONUBENSE DE EMPRESARIOS.(info@foe.es)
FEDERACION SERVICIOS-CC.OO. (hu@servicios.ccoo.es)

b) Funciones:

Primero- Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad administrativa o judicial, el presente convenio.

Segundo- Velar por el cumplimiento tanto del presente convenio como de la legislación general aplicable. Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio vienen obligadas a facilitar la labor de dicha comisión, y en caso contrario, podrán ser sancionadas según la legislación vigente.

Tercero- Intervenir como instancia de conciliación previa en aquellos asuntos que se le sometan.

c) Procedimiento conciliatorio:

El procedimiento conciliatorio se iniciará mediante solicitud en ese sentido ante cualquiera de los/as miembros de la comisión, que vendrá obligada a reunirse en el plazo máximo de un mes.

Los acuerdos serán adoptados por mayoría absoluta, debiendo resolverse en el plazo de 20 días, desde su conocimiento por la misma. En caso de discrepancia o de no reunirse los/as miembros de la comisión, cualquiera de las partes podrá acudir a la instancia mediadora, arbitral o judicial en los términos que disponga la legislación vigente o hubieren pactado entre las mismas.

ARTÍCULO 32º.- ASCENSOS AUTOMÁTICOS.

Los/as trabajadores/as que venían trabajando con anterioridad al 1 de julio de 2013, que durante cinco años ininterrumpidos ostente la antigua categoría profesional de auxiliar, hoy dentro del grupo profesional III, ascenderán automáticamente a la antigua categoría de oficial de segundo administrativo, hoy dentro del grupo profesional II. En caso de que no existieran vacantes en estos puestos en la empresa, se le reconocerán los derechos de todo tipo, incluyendo los económicos, que correspondan a los nuevos grupos profesionales.

ARTÍCULO 33º.- ACUERDOS ESTATALES

En el caso de que durante la vigencia de este convenio se suscribiera algún acuerdo a nivel estatal las mejoras contenidas en el mismo serán asumidas automáticamente.

ARTÍCULO 34º.- PÓLIZA DE SEGUROS.

Las empresas afectadas por el presente Convenio concertarán una Póliza de Seguros de Accidente que garantice a sus trabajadores/as, o en su caso, a sus derecho-habientes o a la persona que específicamente señale, la suma de 24.078,22 € para el año 2023, 24.800,57 € para el año 2024 y 25.544,59 € para el año 2025, en los supuestos de Muerte, Incapacidad Permanente Absoluta, Total o Gran Invalidez, como consecuencia de accidente sea o no de trabajo o enfermedad profesional.

En caso de que la empresa no hubiera concertado la correspondiente póliza y tuviera lugar un siniestro, responderá íntegramente de la suma asegurada.

Para tener derecho a la indemnización a que se refiere el primer párrafo, la muerte o la incapacidad, deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral y en caso de extinción de ésta, mientras esté en vigor la póliza que afecte al/a la trabajador/a, o la muerte o incapacidad ocurra a resultas o por consecuencia de enfermedad o accidente sufridos durante la vigencia de la póliza o de la relación laboral.

FALTAS Y SANCIONES



Artículo 35º.- Régimen disciplinario. Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 36º.- Graduación de faltas. Las faltas cometidas por el/la trabajador/a se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

Artículo 37º.- Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

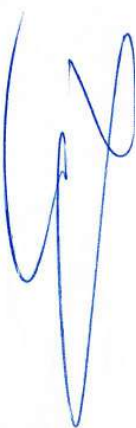
Artículo 38º.- Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1.- Faltar dos días al trabajo sin justificación.
- 2.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 3.- Simular la presencia de otro/a trabajador/a, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- 4.- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los/as compañeros/as sin la debida autorización.
- 5.- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
- 6.- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- 7.- El abandono de trabajo sin causa justificada.
- 8.- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Artículo 39º.- Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- 2.- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 3.- El hurto y el robo, tanto a los/as demás trabajadores/as como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
- 4.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.
- 5.- La simulación comprobada de enfermedad.
- 6.- Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.
- 7.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- 8.- Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
- 9.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los/las superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- 10.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- 11.- Abandonar el trabajo sin justificación en puestos de responsabilidad.
- 12.- El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.
- 13.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
- 14.- El acoso sexual, entendiendo por tal todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

Artículo 40º.- Régimen de sanciones. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los/las representantes legales de los/las trabajadores/as, si los hubiere, las que se refieren a faltas graves y muy graves.



De conformidad con lo dispuesto en el Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia en los términos previstos en la citada norma.

El acuerdo individual de trabajo a distancia deberá respetar, en su caso, lo previsto en los acuerdos de empresa que puedan suscribirse con los representantes de las personas trabajadoras sobre esta específica materia.

Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los citados acuerdos (individuales o colectivos) o, en su defecto, 30 días naturales.

En materia de abono y compensación de gastos, tal y como establece el artículo 12 de Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, las personas trabajadoras que se encuentren prestando servicios de trabajo a distancia de forma regular, entendiéndose por trabajo a distancia regular el definido en el artículo 1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, percibirán en concepto de compensación de gastos la cantidad 10€ brutos diarios, por día realizado en esta modalidad. Esta cantidad, de resultar aplicable, se abonará a partir de la fecha de la firma del convenio colectivo, con efectos retroactivos desde la fecha de vigencia del presente convenio.

Esta cantidad tiene naturaleza extra salarial, no compensable ni absorbible por ningún otro concepto, y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a distancia a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda. Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos de gastos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros, agua, utilización de espacios, etc.) y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente artículos 1 y 2 de Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia).

Aquellas Empresas en las que, a fecha de publicación del Convenio Colectivo ya tuvieran regulada la compensación de los gastos por acuerdo individual o colectivo, respetarán los citados acuerdos, siempre que la citada cuantía fuese igual o superior al importe señalado con anterioridad. Esta cantidad fija un mínimo que deberá pagarse obligatoriamente. Dicha cantidad podrá ser mejorada mediante acuerdo colectivo o por decisión unilateral de la empresa.

En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos, que estén o puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas, si bien, respetarán los citados acuerdos, siempre que se respeten los mínimos en la presente establecidos, las partes entienden como elementos necesarios para la prestación laboral del trabajo a distancia, los siguientes:

- Ordenador de sobremesa con pantalla, o Portátil
- Ratón
- Teclado Los citados elementos señalados con anterioridad (a excepción del ordenador portátil o sobremesa) podrán ser integrados mediante el abono por parte de la empresa de una compensación suficiente que permita la compra de dichos elementos. Por ello, aquellas empresas que opten por el sistema de compensación no vendrán obligadas a facilitar a las personas trabajadoras ninguno de los elementos señalados con anterioridad.

Los elementos puestos a disposición por parte de las empresas deberán ser reintegrados por las personas trabajadoras en el momento que así fuesen requeridos por parte de la



La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador/a.

Artículo 41º.- Sanciones. Las sanciones que las Empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 21 días a dos meses.
- b) Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los/as demás trabajadores/as y en la Empresa. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los/as trabajadores/as que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la Empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado/a, los/las restantes miembros/as de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere. La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

Artículo 42º.- Prescripción. La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 43º.- Expediente contradictorio. La incoación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del/de la representante de la Empresa con las designaciones de instructor/a y secretario/a. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor/a de la falta y a los/as testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten. Seguidamente serán oídos

el Comité de Empresa, Delegados/as de Personal o el resto de ellos/as, siempre que los hubiere.

Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se actuará 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 el/a interesado/a. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos. Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir éste. Una copia de esta comunicación se entregará al Comité o Delegados/as de Personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor/a.

Artículo 44º.- TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA.

En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento (actualmente Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia), así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.



empresa, con respeto a las políticas existente en las empresas. Con carácter general, los elementos que las empresas puedan poner a disposición de las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia se entregan, única y exclusivamente para el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo, no pudiendo los trabajadores a distancia hacer un uso personal de las mismas, salvo acuerdo expreso en contrario.

Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras en la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

Única y exclusivamente a efectos electorales, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritos al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados. Igualmente, se reconoce el derecho y obligación a la desconexión digital de las personas trabajadoras que presten sus servicios a distancia, tanto en los términos establecidos legalmente, como en las políticas existentes en cada de una de las empresas.


Las personas adscritas total o parcialmente a la modalidad de teletrabajo no verán mermadas por esta situación sus derechos sindicales. Por lo que la RLT de las empresas podrán comunicarse con ellas mediante medios telemáticos de la misma manera que las personas que nos están adscritas a dicha modalidad. Para lo cual las empresas tendrán que facilitar los medios de comunicación pertinentes.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA- SERCLA. - Los/as trabajadores/as y la empresa o empresas comprendidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajo de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones; licencia, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del 1 de mayo de 2007.

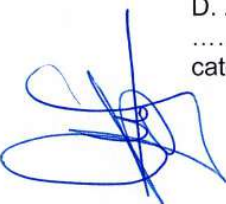
SEGUNDA- CLAUSULA DE INAPLICACIÓN. - Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores



FINIQUITO



D., que ha trabajado en la Empresa
..... desde hasta con la
categoría



de , declaro que he percibido de ésta la cantidad de
 (.....) euros, en concepto de liquidación total por la relación laboral que me unía con la misma, que declaro expresamente extinguida con fecha
 Quedo así indemnizado/a y liquidado/a por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes (ya sean éstos salariales, extra salariales o indemnizatorios), manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la Empresa.
 En de de 2.....
 El trabajador/a (1)..... usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo/a en la Empresa o, en su defecto, un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio.
 (1) Sí o NO

TABLAS SALARIALES DE OFICINAS Y DESPACHOS

AÑO 2023			
	SB Mes	Paga Octubre	SB Anual
Grupo I	1.222,48 €	413,73€	18.750,93 €
Grupo II	1.032,68 €	413,73€	15.903,93 €
Grupo III	980,42 €	413,73€	15.120,00 €
AÑO 2024			
	SB Mes	Paga Octubre	SB Anual
Grupo I	1.259,15 €	426,14€	19.313,39 €
Grupo II	1.063,66 €	426,14€	16.381,04 €
Grupo III	1.009,83 €	426,14€	15.573,59 €
AÑO 2025			
	SB Mes	Paga Octubre	SB Anual
Grupo I	1.296,92 €	438,92€	19.892,72 €
Grupo II	1.095,57 €	438,92€	16.872,47 €
Grupo III	1.040,12 €	438,92€	16.040,72 €

