

Convenio Colectivo del sector provincial de OFICINAS Y DESPACHOS DE CÁDIZ PARA LOS AÑOS 2018,2019 y 2020. Código 11001235011983.

Fecha modificación: 03/04/2019

CONVENIO O ACUERDO: OFICINAS Y DESPACHOS

Expediente: 11/01/0232/2018 Fecha: 13/03/2019

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARIA TERESA LÓPEZ MANZANO Código 11001235011983.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector provincial de OFICINAS Y DESPACHOS DE CÁDIZ, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 21-11-2018, y subsanado con fecha 20-02-19, -suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 14- 11-2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisi n Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 8 de marzo de 2019. Delegado Territorial, ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OFICINAS Y DESPACHOS DE CÁDIZ PARA LOS AÑOS 2018,2019 y 2020

Código del convenio: 11001235011983

Artículo 1.- Ámbito Territorial

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo, regirán para toda la provincia de Cádiz.

Artículo 2.- Ámbito Funcional

a) El presente Convenio es de aplicación a todas las empresas de Oficinas y Despachos que no tengan Convenio propio, con expresa excepción de las Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos de Arquitectura.

b) Asimismo regula la actividad laboral de los y las profesionales del grupo II del artículo 11º de este este Convenio que presten servicios a Empresas correspondientes a sectores o actividades no incluidos en ninguna Reglamentación, Ordenanza o Convenio Colectivo. Artículo 3.- Ámbito personal

Se regirán por el presente Convenio la totalidad de los trabajadores y las trabajadoras que en la actualidad o en lo sucesivo, presten sus servicios en las Empresas mencionadas en el artículo anterior sin más excepciones que las previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Quedan excluidos los y las profesionales que desempeñen las funciones de pasantes que regirán por sus usos y costumbres.

Artículo 4.- Ámbito Temporal

VIGENCIA: El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su firma por las partes. No obstante, los conceptos salariales tendrán vigencia y serán de aplicación con efectos de 1 de enero de 2018.

DURACIÓN: La duración del presente Convenio Colectivo será de tres años, desde el 1 de Enero 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020.

PRÓRROGA: El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento. La parte que denuncie el mismo, estará obligada a comunicarlo

a la otra parte. Si no se denunciara se entenderá que queda prorrogado tácitamente por otro año. Artículo 5.- Incremento Salarial

El incremento salarial queda establecido en el Anexo I y se fija para todos los conceptos económicos según la siguiente fórmula:

Para el año 2018 se incrementaran a las tablas salariales del año anterior el 1,5%.

Para el año 2019 se incrementaran a las tablas salariales del año anterior en un porcentaje igual al IPC real al 31 de Diciembre del 2018.

Para el año 2020 se incrementaran a las tablas salariales del año anterior el en un porcentaje igual al IPC real al 31 de Diciembre del 2019.

Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas Todas las condiciones económicas establecidas en este Convenio Colectivo, se respetarán las ya implantadas por disposiciones legales o por costumbres, cuando examinadas en su conjunto y en cómputo anual, resulten más beneficiosas para el personal.

Así pues, si en algún caso la actual retribución normal, incluyendo todos los emolumentos, salarios, aumentos periódicos, gratificaciones, pluses, etc., es superior a la que corresponde al trabajador o trabajadora, según este Convenio Colectivo, incluidos también los diversos ingresos, habrá de ser aquella respetada en lo que exceda.

Las condiciones más beneficiosas que no sean directamente de carácter económico, como los referentes a la jornada, descansos y análogas, serán respetadas con carácter personal y a extinguir por el personal que la disfrutaban actualmente.

En la misma forma serán respetadas para el personal actual aquellas condiciones especiales, como jubilaciones, auxilio por defunción, etc., que las Empresas tengan establecidas, conservándose en la misma cuantía real.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

En la interpretación y aplicación de este artículo del Convenio, la Comisión Paritaria tendrá competencia específica de mediación.

Artículo 7.- Comisión Paritaria

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 oficial.

Estará integrada por dos representantes de la parte social y dos representantes de la parte empresarial, quienes designarán entre sí dos secretario o secretaria.

Por la parte empresarial: CEC Palma Mení Torres.

APROLEM José Blas Fernández Sánchez.

Francisca Aragón Torres.

Por la parte social: CCOO Ignacio Bescos Gil.

U.G.T. Mayte Garro Palacios.

Cada parte podrá designar un asesor o asesora y modificar los componentes de la parte social y empresarial establecidos con anterioridad.

Asimismo la Comisión podrá acordar la designación de uno, una o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado a través del SERCLA. Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión

Paritaria tendrá las competencias de mediación a cuantas cuestiones o conflictos les sean sometidos tanto a través de las Organizaciones Empresariales como Sindicales firmantes del Convenio.

En los conflictos colectivos en el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente, constituyéndose trámite preceptivo previo e inexcusable, para el acceso a la vía de la conciliación y/o arbitraje establecidos en el SERCLA.

La Comisión Paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a las partes interesadas los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión.

Cuando no se llegue a acuerdo entre las partes de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acta de la misma a las partes interesadas, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedir la vía para que puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en el domicilio de las Asociaciones Empresariales y Organizaciones

Sindicales firmantes del presente Convenio, Confederación de Empresarios de la provincia de Cádiz Avda. Marconi, 37, Edificio Ma'arifa, 11011 de Cádiz; Sindicato Provincial de Servicios de CCOO, Avda. Andalucía, 6- 1ª Planta, 11008 Cádiz y Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT, Avda. de Andalucía, 6- 5ª Planta, 11008 de Cádiz.

Artículo 8.- Periodo de prueba de ingreso

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un periodo de prueba que no podrá exceder de la escala siguiente:

- a) Personal titulado: seis meses
- b) Personal administrativo:dos meses
- c) Personal subalterno: un mes
- d) Oficios varios:tres semanas (no cualificados, dos semanas)

Artículo 9.- Provisión de vacantes.-

En este apartado se estará sujeto a lo establecido en la legislación vigente o pactos a nivel de empresas que se establezcan con la parte social legalmente representados. Artículo 10.- Clasificación Profesional.-

Los grupos profesionales, y las definiciones de las categorías que se recogen en la tabla salarial por niveles del personal dentro de la empresa, serán los siguientes:

GRUPO I - TITULADOS

Personal Titulado: (Superior=nivel 1 Medio=nivel 2)

Es la persona que se halla en posesión de un título o diploma oficial de Grado Superior o Medio, que está unida a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee y en exclusividad o preferencia por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

GRUPO II - TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS

Jefe/a de Primera (nivel 3): Es el empleado o empleada provisto o no de poderes que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe o jefa superior si lo hubiere y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios.

Jefe/a de equipo de Informática (nivel 3): Es el técnico o técnica que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como la responsabilidad de equipos de análisis de aplicaciones y programación.

Analista-Programador (nivel 3): Es el técnico o técnica que verifica los análisis orgánicos y confecciona las aplicaciones tanto a nivel de sistemas operativos como de tareas a desarrollar por los procesos mecanizados.

Jefe/a de segunda (nivel 4): Es el empleado o empleada con o sin poderes que a las ordenes inmediatas del Jefe o jefa de primera si lo hubiere, se encarga de, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos al personal que de él o de ella dependa.

Jefe/a de Delineación (nivel 4): Es la persona que tiene a su cargo la responsabilidad del Grupo de Delineación, dirigiendo y distribuyendo los trabajos correspondientes.

Jefe/a de explotación (nivel 4): Es la persona que planifica, organiza y controla la explotación de todo el equipo de tratamiento de la información a su cargo.

Administrador/a de TEST y Cuestionarios (nivel 4): Es el personal que realiza la aplicación y valoración de test psicotécnicos para la calificación de personal.

Oficial primera (nivel 5): Es el personal que bajo las ordenes de un jefe o jefa si lo hubiere, realiza con pleno conocimiento de sus cometidos y bajo su responsabilidad los trabajos a realizar, con iniciativa y perfección.

Delineante-proyectista (nivel 5): Es el personal que proyecta o detalla los trabajos que sus jefes o jefas inmediatos si los hubiere, le ordenen verificando las condiciones técnicas exigidas por los clientes o por la Empresa.

Operador/adeordenador(nivel5):Manejalosordenadoresparaeltreatmento de la información a través de los programas o aplicaciones que explotación ponga a su disposición para realizar su cometido.

Oficial segunda (nivel 6): Es el personal que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a un jefe o jefa y oficial de primera, si existieran, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Delineante (nivel 6): Es el/la Técnico o técnica que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

Operadores de terminal (nivel 6): Son los/las que manejan ordenadores que están conectados a un ordenador principal, utilizando los programas que éste posee, sin que tengan por sí solos aplicaciones propias.

Inspectores e Inspectoras de entrevistadores y entrevistadoras (nivel 6): Es la persona que supervisa el trabajo realizado por los entrevistadores/as-encuestadores/ as para determinar su correcta realización.

Dibujante (nivel 7): Es la persona empleada que confecciona toda clase de rótulos, carteles y dibujos de carácter sencillo bajo la dirección de un Delineante- Proyectista.

Entrevistadores/as-encuestadores/as (nivel 7): Es la persona empleada que, mediante cuestionarios estandarizados, realiza entrevistas para la recogida de datos.

Auxiliares Administrativos, Clase A (nivel 9): Es la persona que viene desempeñando durante más de dos años la categoría profesional de Auxiliar Administrativo, en el nivel 10, realizando funciones administrativas con iniciativa utilizando sistemas informáticos y telemáticos. A esta categoría no le será de aplicación la retribución del nivel 9 cuando venga percibiendo el complemento de antigüedad en cualquiera de sus porcentajes, siéndole de aplicación en este caso la que corresponda al nivel 11.

Auxiliar Administrativo , Clase B (nivel 10): Es la persona que viene desempeñando en el seno de la propia empresa la categoría profesional de Auxiliar Administrativo, clase c) durante más de tres años y realiza tareas con mayor experiencia en el desempeño de su trabajo. A esta categoría no le será de aplicación la retribución del nivel 10 cuando venga percibiendo el complemento de antigüedad en cualquiera de sus porcentajes, siéndole de aplicación en este caso la que corresponda al nivel 11. Auxiliar Administrativo, Clase C (Nivel 11): Es la persona que realiza operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

GRUPO III - OFICIOS VARIOS Y SUBALTERNOS

Oficial 1ª oficios varios (nivel 7): Incluye al personal, que trabajan en mecánica, carpintería, electricidad, etc., que realizan los trabajos propios de un oficio de mayor cualificación.

Chófer (nivel 7): Serán considerados de este nivel el personal que conducen automóviles.

Oficial 2ª oficios varios (nivel 8): El personal que realizan los trabajos propios de un oficio, a las órdenes de un Oficial 1ª, si lo hubiere.

Conserje (nivel 10): El personal que tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa.

Ayudante reprografía (nivel 10): El personal que tiene como misión la reproducción de todo tipo de documentos controlando las tiradas y buena presentación de los trabajos.

Operadores de reproductores de planos (nivel 10): El personal encargado de la obtención de copias de un original impreso en vegetal u otro papel, graduando la velocidad con el fin de que las copias tengan la máxima nitidez.

Ordenanza (Recadero) (nivel 12): El personal que hace recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus Jefes o jefas.

Limpiadores y limpiadoras (nivel 13): Está ocupado de la limpieza de los locales de las empresas.

Peones y mozos (nivel 13): Es el personal que realizan trabajos propios de un oficio a las órdenes de un o una oficial si lo hubiere.

Artículo 11.- Designación y asimilación categorías

GRUPO I.- TITULADOS Y NIVEL

Titulados/as superiores, Jefes/as Superiores 1

Titulados/as de Grado medio, 2

GRUPO II.- TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS

Jefes/as de primera, Jefe/a equipo informático

Analistas-programadores 3

Jefe/a de segunda, Jefe/a de Delineación, y Jefe/a de explotación

Administrador/a de Test y cuestionarios 4

Oficial primera, Delineante-proyectista, Operador/a de ordenador 5

Oficial segunda, Delineante, Inspectores/ras de Entrevistadores,

Operador/a de terminal. 6

Dibujantes, entrevistadores/ras-encuestadores/ras 7

Auxiliares Administrativos A 9

Auxiliares Administrativos B. 10

Auxiliares Administrativos C. 11

GRUPO III.- OFICIOS VARIOS Y SUBALTERNOS

Oficial 1ª oficios varios, conductor/a. 7

Oficial 2ª oficios varios 8

Ayudante reprografía, Operadores/ras de reproductores de planos, Conserje 10

Ordenanzas, recaderos/as 12

Limpiadores/as, Peones y mozos 13

Artículo 12.- Salario Base

Será el que por cada categoría profesional y nivel figuren en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 13.- Complementos

A) Complemento Personal de Antigüedad Consolidada.

Este complemento que sustituyó en el Convenio Colectivo de 2005-2009 al Complemento Personal de Antigüedad en los términos que se fijo en el mismo artículo del Convenio anterior, mantienen su montante como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable, pasa a formar parte de la base de cálculo para aquellos conceptos que incluían el complemento personal de antigüedad.

Este concepto se incrementará de igual modo que el resto de conceptos salariales según se pacte en cada momento.

B) Complemento de vencimiento periódico:

Habrán cuatro complementos de vencimiento periódico en los meses, de Marzo, Julio, Septiembre y Diciembre, que consistirán en las cuantías siguientes:

- Complemento del mes de Marzo: 20 días de paga en concepto de participación de beneficios, del salario base más antigüedad consolidada.

- Complemento del mes de Julio: Una paga mensual en concepto de gratificación de verano del salario base más antigüedad consolidada.

- Complemento del mes de Septiembre: 20 días de paga en concepto de participación de beneficios, del salario base más antigüedad consolidada.

- Complemento mes de Diciembre: Una paga mensual en concepto de gratificación de Navidad, del salario base más antigüedad consolidada.

Su abono se efectuará antes de los días 15 o el inmediato anterior si aquel fuese festivo, de cada uno de los meses indicados.

Las cuatro pagas, esto es, Marzo, Julio, Septiembre y Diciembre, podrán ser prorrateadas, siempre que exista mutuo acuerdo entre el personal y la Empresa. Artículo 14.- Plus de Transporte

Con carácter general para todo el personal, sin distinción alguna de edad ni categoría profesional, a partir del 1 de Enero de 2019 este plus pasará a formar parte del salario base, quedando reflejado el importe acordado en las tablas del ANEXO I y que durante la vigencia del presente convenio se incrementará según lo establecido en el artículo 5º del presente convenio.

Artículo 15.- Quebranto de moneda

El personal que realice funciones de caja, percibirá la cantidad determinada en el anexo incrementándose el porcentaje contemplado en el artículo 5º de este convenio. Artículo 16.- Salidas y Dietas

Si por necesidades del servicio hubiere que desplazarse algún trabajador o trabajadora fuera de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la Empresa le abonará, además de los gastos de locomoción y alojamiento (si hubiera lugar), una dieta del 100% de su salario convenio día, siempre que tenga que realizar una comida fuera de su domicilio, y del 150 % cuando tenga que realizar dos comidas o más o pernoctar fuera de su domicilio.

Artículo 17.- Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias se abonarán al personal con un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria, cuyo cálculo se fija en la siguiente fórmula:

Este documento contiene un PDF, para descargarlo pulse [AQUI](#)

Artículo 18.- Plus de Nocturnidad

Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 de la mañana, tendrán un complemento de nocturnidad consistente en el 25 % del salario base, más antigüedad consolidada si la hubiere.

Si la jornada fuese parcialmente nocturna se cobrará el complemento en prorratea.

Artículo 19.- Plus de Reparto

Aquellas empresas que se dediquen al reparto y distribución de la correspondencia a tercero, dentro del casco urbano, abonarán un plus de reparto por día igual al importe establecido en el anexo, más los incrementos que se determinan en el artículo 5º del presente Convenio.

Artículo 20.- Plus de Pantalla

El personal que realice trabajos y permanezca más del 50 % de su jornada habitual con equipo que incluya pantalla de visualización, percibirá una gratificación mínima mensual igual al importe establecido en el anexo, más los incrementos que se determinan en el artículo 5º del presente Convenio.

Artículo 21.- Jornada

La jornada de trabajo será de treinta y nueve horas semanales terminando como máximo a las trece horas del sábado.

Durante dos meses de verano y durante las fiestas oficiales de las localidades que duren una semana o más, la jornada laboral será de treinta y cinco horas semanales, distribuidas de lunes a viernes. En los contratos a tiempo parcial, se calculará la retribución tomando en consideración esta reducción de jornada, esto es, que la jornada ordinaria durante estos meses es la de 35 horas a la semana.

El sábado Santo será considerado por el personal afectado por el presente Convenio como día inhábil a efectos laborales, retribuido y no recuperable.

En aquellos casos en que se considere por la empresa que no se altera de manera importante al servicio que se ve obligada a prestar, se tenderá a reducir el número de personal que presta servicios durante los Sábados, sin que ello suponga una disminución del conjunto total de horas a realizar en cómputo semanal.

Artículo 22.- Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas a razón del salario base más antigüedad consolidada, de 22 días laborables si trabaja cinco días a la semana, sea cual fuere su categoría profesional. En aquellas empresas que se trabajen los sábados las vacaciones serán de 26 días laborables. Las vacaciones se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan, de mutuo acuerdo entre las partes.

El personal que en las fechas determinadas para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, disfrutaran de un número de días proporcional al tiempo trabajado. El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario o empresaria y el trabajador o trabajadora, que también podrá convenir la división en dos del periodo total.

El personal que por común acuerdo entre las partes, opten por disfrutar de sus vacaciones en más de dos periodos vacacionales, computarán como días naturales en su totalidad, con un máximo de 30 días naturales.

En cualquier caso, y si lo permiten las necesidades de la empresa, se disfrutarán en los meses de Junio a Septiembre.

Artículo 23.- Permiso no retribuido

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a cuatro días de permiso al año, sin remuneración de salario y siempre que lo soliciten con siete días de antelación a la empresa, no pudiendo ser negociable o retribuida su compensación bajo ningún concepto.

Como Excedencias, el personal afectado por el presente convenio podrá solicitar excedencias según lo estipulado en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24.- Permisos retribuidos

El personal tendrá derecho a permisos con remuneración del salario convenio más antigüedad, complementos y pluses en los casos siguientes:

a) Matrimonio del personal, 18 días naturales.

b) Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes directos, 5 días naturales.

Hermanos, hermanas y familiares hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad, dos días naturales.

Por accidente o enfermedad grave o intervención quirúrgica del grado que fuera, del cónyuge, padres o hijos, tres días naturales cuando hubiera hospitalización o un día cuando sólo hubiera intervención, a justificar por el personal afectado.

Por accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad a justificar por el personal afectado, dos días naturales.

Por nacimiento de hijo/a, 4 días naturales y si fuera necesaria intervención quirúrgica, se ampliará la licencia en un día natural más.

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 o empresaria y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Por el tiempo indispensable para disfrutar de los derechos de exámenes de obtención de un título, en los supuestos y formas que establece la legislación vigente.

Por traslado de domicilio habitual, 2 días naturales.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando en una norma legal o convencional, se fije un periodo determinado, se estará a lo que disponga ésta, en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Permiso de paternidad; Se aplicará lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

Todas las licencias anteriores se ampliarán en dos días más excepto la de matrimonio, cuando el hecho ocurra fuera de la provincia.

El personal podrá disfrutar en compensación de hasta dos días retribuidos para asuntos propios, dentro del año natural, siempre de común acuerdo con la empresa y cuando el disfrute de dichos días no menoscabe el desenvolvimiento de la actividad de ésta, no pudiendo ser acumulables con los permisos establecidos en el presente artículo.

Reducción de la jornada por motivos familiares

Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimiento de hijos o hijas 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

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora deberá preavisar al empresario o empresaria con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Suspensión con reserva de puesto de trabajo

En el supuesto de parto, la suspensión será de 16 semanas, a disfrutar de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. A opción de la madre, y en el caso de que ambos trabajen, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. En los casos de partos prematuros con falta de peso o neonatos con problemas clínicos que precisen hospitalización después del parto superior a 7 días, las 16 semanas se ampliarán los plazos en tantos días como el nacido se encuentre ingresado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada descendiente a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la decisión administrativa de la adopción.

En los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tenga especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la duración de la suspensión será de 16 semanas.

En casos de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva. La suma de los períodos no podrá superar las 16 semanas.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario desplazamiento al país de origen del adoptado, se podrá iniciar el período de suspensión hasta cuatro semanas antes de la resolución.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la parte empresarial y el personal afectado.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria, del contrato de la madre.

e) En el supuesto de riesgo por embarazo, en los términos previstos en el apartado 3, del artículo 26 de la Ley 31/1995,

de Prevención de riesgos Laborales y debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora embarazada pasará a la situación de suspensión con reserva del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo, considerándose ésta, situación protegida, durante el período necesario para la protección de la seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Esto también será de aplicación al período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico de la seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora. Excedencia por cuidado de familiares:

a) El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada descendiente, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia constituye un derecho individual del personal, hombres o mujeres.

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

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora 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, ampliable a 15 o 18 meses en caso de familia numerosa, conforme a lo establecido en la normativa. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 25.- Enfermedades y Accidente

Aparte de lo establecido en la Ley de Seguridad Social sobre indemnizaciones, se respetaran las condiciones más beneficiosas que, en virtud de costumbres o concesión espontánea de las Empresas estén establecidas.

Al personal de las empresas afectadas, desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive en enfermedades de más de treinta días, se les complementarán las prestaciones de Enfermedad y Accidentes de trabajo hasta el 100% del salario real, durante el plazo máximo de nueve meses, a partir de la baja, y sin que pueda exceder de nueve meses al año.

Los empleados y empleadas incluidos en este artículo están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja a la Seguridad Social dentro de los cuarenta y ocho horas siguientes a que se produzca.

Artículo 26.- Seguro Colectivo

Las empresas afectadas por este Convenio quedan obligadas a formalizar una Póliza de Seguro Colectivo, que cubra al personal que lo desee y lleven más de un año de permanencia en la empresa por las siguientes contingencias y capitales:

- 8.500 Euros de capital para el caso de muerte por cualquier causa.
- 8.500 Euros de capital para el caso de incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo o gran invalidez.
- 13.000 Euros de capital para el caso de muerte por accidente.
- 18.000 Euros de capital para el caso de muerte por accidente de circulación.

Sólo serán asegurables, las personas del Colectivo que reúnan las condiciones fijadas por la Póliza.

Las empresas resultarán subsidiariamente obligadas al pago de estas prestaciones única y exclusivamente en los supuestos de negativa de la compañía aseguradora por falta de pago de las primas correspondientes, salvo en los supuestos de suspensión de pagos o quiebra legalmente declarada, o por no inclusión maliciosa del trabajador o trabajadora en la relación asegurados.

Los capitales pactados tendrán la vigencia del presente convenio. Artículo 27.- Bolsa de Estudios

Los trabajadores/as con descendientes a su cargo en edades comprendidas entre los 4 a 16 años ambos inclusive, percibirán la cuantía establecida por hijo o hija, en concepto de ayuda escolar, siempre que no se perciba este concepto por el otro cónyuge.

Esta bolsa de estudios será abonada en el mes de Septiembre en la cuantía establecida en el anexo, más los incrementos que se determinan en el artículo 5º del presente Convenio.

Artículo 28.- Premio de Permanencia

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores y trabajadoras en las empresas, se pacta que el personal

que cesen voluntariamente en las mismas durante la vigencia del presente Convenio, con 11 años ininterrumpidos de antigüedad en la empresa, y con edad comprendida entre los 60 y 65 años, tendrán derecho a percibir una indemnización por una sola vez de cuantía de 15 días de salario base convenio que rija en cada momento.

No percibirán las indemnizaciones pactadas, el personal que cesen en las empresas por motivos de despidos o causas objetivas.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral, y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de pensión que en su caso le pueda corresponder al personal de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

Artículo 29.- Seguridad e Higiene

La parte social legalmente representada, junto con la parte empresarial, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene. Las empresas vendrán obligadas a facilitar a todo el personal que lo desee, la posibilidad de que efectúen chequeo médico anual en los Servicios Médicos Oficiales. Las partes firmantes se remiten a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente, a sus reglamentos, referente a las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas al trabajo, incluido el realizado en pantallas de visualización.

Artículo 30.- Modalidades de contratación

Para el fomento de la contratación indefinida y de conformidad con lo dispuesto en el RD Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida, previsto en dichas disposiciones.

Dadas las circunstancias del Sector de Oficinas y Despachos se acuerda establecer para los contratos determinados en el art. 15, apartado b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, sobre las circunstancias del mercado, la duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En los contratos de tiempo parcial indefinido, las horas complementarias no podrán superar el 30% de la jornada pactada.

Artículo 31.- Acción Sindical y garantías Sindicales

En lo concerniente a esta materia se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes y en todos los acuerdos suscritos por la Patronal y Centrales Sindicales (AMI, ANE, AI).

Los delegados o delegadas de personal o componente del Comité de Empresa dispondrán de un crédito mensual de 40 horas para el ejercicio de sus funciones.

Tres componentes de la Comisión negociadora por la parte social, tendrán derecho a la licencia retribuida de las horas necesarias para asistir a las reuniones de mesa negociadora del Convenio, así como a las reuniones de la Comisión Paritaria.

La justificación ante la empresa de esta licencia, se realizará, mediante certificación expedida por la Comisión negociadora o la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá de ser firmado, por al menos, un componente de la parte social, y otro u otra de la parte empresarial.

Artículo 32.- Faltas y sanciones

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

Se consideran faltas leves:

- La falta de atención y diligencia con los y las clientes.
- Las discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- La no comunicación, con 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.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Son faltas graves:

- La reiterada falta de atención y diligencia con los y las clientes.
- Las reiteradas discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

- La embriaguez ocasional.
- Faltar dos días al trabajo al mes sin causa justificada.
- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros y compañeras 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 perjuicios graves.

Son faltas muy graves:

- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador o 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.
- Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
- La reiterada negligencia en el trabajo cuando cause perjuicios graves.
- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- El hurto y el robo tanto al personal como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Queda incluido en este inciso el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- La simulación comprobada de enfermedad o accidente; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
- Haber recaído sobre el trabajador o trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.
- La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los y las compañeras.
- La embriaguez durante 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 de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- El acoso sexual y moral por razón de sexo, entendiéndose como tal aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrolladas en el ámbito de organización o dirección de una empresa, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.
- 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 sanción.
- Las establecidas en el art.54 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Faltas leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Faltas grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Faltas muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

- Despido. Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta al mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de empresa.

Se respetarán las garantías legalmente establecidas para el procedimiento sancionador.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores y trabajadoras que ostenten cargos electivos sindicales, y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente contradictorio.

Las empresas anotarán en los expedientes personales de su personal las sanciones que se le impongan. La prescripción de las faltas se producirá a los 10 días en las faltas leves, a los 20 días las faltas graves, y a los 60 días las faltas muy graves a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

Artículo 33.-Dimisión del trabajador/a

En caso de dimisión del trabajador o 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. Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional, correspondiente a los días de aviso omitidos, de las pagas extraordinarias de julio o Navidad que estuviesen devengadas, como resarcimiento de los daños y perjuicios que, tal omisión de plazo, ocasionen a la empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el art. 21 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34.- Legislación supletoria

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.

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.

Haciendo uso de las facultades atribuidas por el art.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 fuere su ámbito territorial. Por tanto, el presente convenio regirá como normativa supletoria, y sustitutiva de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, de los restantes convenios colectivos del sector, en los aspectos y materias en éstos no previstos, sin perjuicio, en todo caso, de la prohibición de concurrencia que dispone el primer párrafo del artículo 84 del Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35.- Condiciones de no aplicación del régimen salarial

Las empresas afectadas por el ámbito de este convenio que acrediten pérdidas en el último ejercicio, podrán limitar el incremento salarial pactado al 50%, y aquellas que acrediten pérdidas en los dos últimos ejercicios, no aplicar incremento salarial alguno, en ambos casos, previa solicitud a la comisión paritaria.

La aplicación atenuada o inaplicación de los incrementos salariales deberá solicitarse a la comisión paritaria del convenio por las empresas afectadas. A la solicitud deberá acompañarse la información que acredite la situación de pérdidas, y un plan de viabilidad que será estudiado por la comisión paritaria, la cual podrá requerir más información de la empresa y excepcionalmente solicitar el informe de un experto de su elección, a costa de la empresa.

La comisión paritaria deberá resolver sobre la aplicación atenuada o inaplicación de los incrementos salariales.

Los miembros de la comisión paritaria están obligados a tratar y mantener con la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando respecto a todo ello, secreto profesional.

Artículo 36. Igualdad de oportunidades, no discriminación entre las personas.

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

2. 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 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 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.

Se considera acoso sexual y moral por razón de sexo todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del/de la trabajador/a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de

servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o trabajadora.

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

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

1. 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 entre hombre y mujer.

Artículo 37.- Planes de igualdad y acoso sexual.-

Es voluntad de las partes firmantes de este convenio, hacer referencia a lo establecido por la Ley en materia de acoso sexual, manifestando así su compromiso con la prevención y erradicación del acoso, tanto de tipo sexual como por razón de sexo.

Siguiendo con este compromiso, aquellas empresas con más de 250 trabajadores afectados por el presente convenio, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad con escrupuloso cumplimiento de lo establecido en el artículo 48 de la Ley 3/2007, el cual se transcribe literalmente:

1 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 representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. La representación legal de los trabajadores deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

DISPOSICIONES ADICIONALES

FORMACIÓN A NIVEL DE SECTOR

Las dos partes firmantes asumen el contenido íntegro de los Acuerdos Tripartitos de Formación Continua que se encuentren vigentes, desarrollando 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 dicho Acuerdo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Se establece un Canon de Negociación, de obligado cumplimiento, que se abonará en el segundo mes después de la firma del presente Convenio, las Empresas vendrán obligadas a abonar a la Federación Empresarial CEC y APROLEN, con domicilios en Avda. Marconi, 37, Edificio Ma´arifa y Avda. Andalucía, 43, 2º D, ambas de Cádiz, la cantidad de 20 € por una sola vez.

Estas cantidades tendrán por objeto sufragar los gastos causados a las federaciones empresariales derivadas del asesoramiento, seguimiento, interpretación y divulgación en la negociación del convenio y de la comisión paritaria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, comprometiéndose, las entidades, a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

DISPOSICIÓN FINAL

Se otorga un plazo de dos meses a partir de la publicación del presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, como plazo límite para el abono de las diferencias salariales producidas con motivo de este Convenio.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES Y CONCEPTOS ECONÓMICOS

Este documento contiene un PDF, para descargarlo pulse [AQUI](#)