

**ADMINISTRACION DEL ESTADO**

**MINISTERIO DE HACIENDA  
SECRETARIA GENERAL  
PATRIMONIO DEL ESTADO  
CADIZ  
ANUNCIO DE SUBASTA**

Resolución de la Delegación de Economía y Hacienda en Cádiz por la que se anuncia la enajenación de diversos bienes en pública subasta.

Se anuncia la venta en pública subasta, a celebrar el día 28 de abril de 2022, a las 11:00 horas, en el salón de actos de la Delegación de Economía y Hacienda de Cádiz, Plaza de la Constitución, nº 1, de diversos bienes adjudicados al Estado.

El pliego de condiciones generales por el que se regirá la subasta y la relación de bienes a subastar podrán verse en la Sección de Patrimonio del Estado de esta Delegación y serán expuestos en el tablón de anuncios de esta Delegación de Economía y Hacienda en Cádiz, en la Sede de la Delegación de Economía y Hacienda de Jerez de la Frontera, y en la página web del Ministerio de Hacienda y Función Pública: [www.hacienda.gob.es](http://www.hacienda.gob.es).

Cádiz, a 17/02/22. EL DELEGADO DE ECONOMÍA Y HACIENDA,  
Miguel Gómez Martínez. Firmado. **Nº 15.533**

**JUNTA DE ANDALUCIA**

**CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION  
Y TRABAJO AUTONOMO  
CADIZ**

**CONVENIO O ACUERDO: OFICINAS Y DESPACHOS**

Expediente: 11/01/0183/2021

Fecha: 15/02/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARIA TERESA LÓPEZ MANZANO

Código 11001235011983.

Visto el texto del Convenio Colectivo del SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, con vigencia desde el 1 de enero 2021 a 31 de diciembre 2024, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 29-10-2021 y presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 4-11-2021, subsanado definitivamente el 30-12-2021, 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 relativo al SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, 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 Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 15 de Febrero de 2022. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OFICINAS Y DESPACHOS  
DE CÁDIZ PARA LOS AÑOS 2021,2022,2023 y 2024**

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 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 2021.

**DURACIÓN:** La duración del presente Convenio Colectivo será de cuatro años, desde el 1 de Enero 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024.

**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, excepto los establecidos en el artículo 25 Seguro colectivo, cuyas cantidades vienen establecidas en el mismo, según la siguiente fórmula:

Para el año 2021 se aplicará la misma tabla salarial del año 2020.

El 1 de Enero de 2022 se aplicará una subida salarial del 2% sobre la tabla salarial del año anterior. Si al 31 de Diciembre de 2022 el IPC real interanual fuera superior al 2%, se actualizará dicha tabla con la diferencia, solo a efectos de actualización y de aplicación de la subida salarial del 2023.

El 1 de Enero de 2023, se aplicará una subida salarial del 0,5% sobre la tabla actualizada del de 2022.

El 1 de Enero de 2024, se aplicará una subida salarial del IPC real interanual al 31 de Diciembre de 2023 más un porcentaje del 0,75% sobre la tabla salarial del del 2023.

**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 disfrutan 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.

Así mismo 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 arbitrajes 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'arif, 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 órdenes 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 órdenes 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 lo hubiere, le ordenen verificando las condiciones técnicas exigidas por los clientes o por la Empresa.

Operador/a de ordenador (nivel 5): Maneja los ordenadores para el tratamiento 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 consecutivos la categoría profesional de Auxiliar Administrativo B, en el nivel 10, realizando funciones administrativas con iniciativa utilizando sistemas informáticos y telemáticos.

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, realizando funciones administrativas con iniciativa utilizando sistemas informáticos y telemáticos.

**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 11): 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 12): Está ocupado de la limpieza de los locales de las empresas.

Peones y mozos (nivel 12): 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	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
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	11
Limpiadores/as, Peones y mozos	12

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 fijó 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.- 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 15.- 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 16.- 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:

$$VHO = (SC + CPT + CP) \times 12 + CVP$$

HET

VHO = Valor hora ordinaria

SC = Salario Convenio Mensual

CPT = Complemento puesto de trabajo Mensual CP = Complemento personal Mensual

CVP = Complemento de vencimiento periódico

HET = Horas efectivas de trabajo

**Artículo 17.- 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 18.- 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 19.- 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 20.- 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 21.- 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 22.- 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 23.- 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.

Permisos y licencias por nacimiento; 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:**

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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 período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados relativos al nacimiento o adopción tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

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.

En el supuesto de suspensión por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

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

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 24.- Enfermedades y Accidente

Aparte de lo establecido en la Ley de Seguridad Social sobre indemnizaciones, se respetarán 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 las cuarenta y ocho horas siguientes a que se produzca.

Artículo 25.- 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 26.- 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 27.- 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 28.- 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 29.- 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 30.- 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 31.- Faltas y sanciones

Las faltas cometidas por el personal al servicio de las empresas reguladas por este convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con 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, entendiendo 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 leves:

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

Faltas graves:

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

Faltas muy graves:

- 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 32.-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 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 33.-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 34.- 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 35. Igualdad de oportunidades, no discriminación entre las personas y Acoso por razón de sexo.

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.

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

Artículo 36.- 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 101 personas en plantilla y a partir del 7 de marzo de 2022 las de más de 50 personas en plantilla 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 de 22 de marzo, 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.

También y de conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, modificada por la Ley 6/2019 de 1 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas sobre la base del respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral.

El Plan de Igualdad que negocien las empresas con la representación sindical, deberá contener, necesariamente, las siguientes materias:

- a). Acceso al empleo, estableciendo medidas concretas que eviten la discriminación y desigualdad por razón de sexo y especialmente en supuestos de segmentación profesional.
- b). Clasificación profesional.
- c). Promoción y formación.
- d). Retribución.
- e). Ordenación del tiempo de trabajo.
- f). Medidas de Conciliación.

g). Prevención del Acoso sexual y acoso por razón de sexo, con entre otras medidas elaborar y difundir códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas y acciones de formación en la materia.

h). Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Además, el Plan de Igualdad deberá contener:

a) Objetivos y plazos a alcanzar para erradicar cualquier tipo de discriminación detectada.

b) Acciones a desarrollar para cumplir los objetivos marcados.

c) Evaluación anual del Plan.

d) Creación de una Comisión para el seguimiento de su cumplimiento.

Todo ello de acuerdo con los artículos 43, 45 y 46, 47 y 48 de la Ley de Igualdad.

#### 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.

#### ANEXO I TABLAS SALARIALES Y CONCEPTOS ECONÓMICOS

	2021		2022
Nivel I	1458,20	Nivel I	1487,36
Nivel II	1416,08	Nivel II	1444,40
Nivel III	1373,55	Nivel III	1401,02
Nivel IV	1330,93	Nivel IV	1357,55
Nivel V	1273,47	Nivel V	1298,94
Nivel VI	1171,29	Nivel VI	1194,72
Nivel VII	1120,62	Nivel VII	1143,03
Nivel VIII	1053,85	Nivel VIII	1074,93
Nivel IX	1060,12	Nivel IX	1081,32
Nivel X	989,26	Nivel X	1009,05
Nivel XI	971,36		
Nivel XII	917,25	Nivel XI	935,60
Nivel XIII	913,22	Nivel XII	931,48
Quebranto Moneda	35,75		36,47
Plus de Reparto	1,58		1,61
Plus de pantalla	31,71		32,34
Bolsa de Estudia	63,74		65,01

Firmas.

Nº 14.039

### CONSEJERIA DE HACIENDA Y FINANCIACION EUROPEA CADIZ

#### ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA PARA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN AMBIENTAL UNIFICADA DE INSTALACIÓN ELÉCTRICA

De acuerdo con la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, con lo establecido en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, con la LEY 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental y con el DECRETO 356/2010, de 3 de agosto, por el que se regula la autorización ambiental unificada, se establece el régimen de organización y funcionamiento del registro de autorizaciones de actuaciones sometidas a los instrumentos de prevención y control ambiental, de las actividades potencialmente contaminadoras de la atmósfera y de las instalaciones que emiten compuestos orgánicos volátiles, y se modifica el contenido del Anexo I de la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental, se somete a INFORMACIÓN PÚBLICA el expediente incoado en esta Delegación de Gobierno en Cádiz, con objeto de AUTORIZAR la instalación eléctrica siguiente:  
Peticionario: Energías Renovables de Crono, S.L.

Domicilio: C/ Zurbarán, 20, Planta 4ª Izda., 28010, Madrid.

Emplazamiento de la instalación: Parcelas 32,34,35,36 y 47 del Polígono 44.

Términos municipales afectados: Alcalá de los Gazules (Cádiz)

Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica mediante tecnología Eólica

#### CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:

Planta Eólica "PE ALCORNOQUES 1" de 28 MW de potencia (AT-14375/20)

Generador Eólico

- 6 Aerogeneradores de 4.800 kW de potencia cada uno, con una altura de buje de 120,9 m y un diámetro de rotor 158m

- 6 transformadores de 5.000 kVA interno en la gondola de relación 0,69/30kV y celdas de protecciones en la base de la torre

Red de Media Tensión

- 3 circuitos subterráneos de Media Tensión de conductores 30 kV de 240 mm2 que unen los distintos Aerogeneradores.

Red de Media Tensión desde Aerogeneradores hasta Centro de Seccionamiento (CS) 30 kV

LMT1	
Origen:	AL-I-01
Final:	CS
Subterráneo	
Tipo de cable:	RHZ1-OL-H16 18/30kV
LMT2	
Origen:	AL-I-04
Final:	CS
Subterráneo	
Tipo de cable:	RHZ1-OL-H16 18/30kV
LMT3	
Origen:	AL-I-03
Final:	CS
Subterráneo	
Tipo de cable:	RHZ1-OL-H16 18/30kV

#### Centro de Seccionamiento

Tipo: Interior

Tensión: 30 kV

4 celdas de línea

1 Celda de SSAA

Transformador de SSAA de 100 kVA 30/0,420 kV

Línea soterrada de 30 kV desde CS hasta Subestación Colectora "ALAMO" 30/220kV

Tipo:	Línea eléctrica trifásica subterránea.
Tensión:	30 KV
Longitud:	2,653 Km
Tipo Conductor:	3(3x1x630) mm2 RHZ1-OL-H16 18/30kV
Número de circuitos:	1
Número de cables:	9

#### OCUPACIÓN DE VÍAS PECUARIAS:

Vía Pecuaria afectada	Término municipal
Cañada Real Marchantiega	Alcalá de los Gazules
Cañada Real de los Ratones	Alcalá de los Gazules
Cordel de las Hoyas	Alcalá de los Gazules

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en el Servicio de Industria, Energía y Minas de esta Delegación de Gobierno en Cádiz, sito en Plaza Asdrúbal 6 - Edificio Junta de Andalucía - 11008 Cádiz, y formularse las alegaciones que se estimen oportunas en el plazo de TREINTA DÍAS, a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio.

La documentación correspondiente a este anuncio también se encuentra expuesta en el portal de transparencia y por el mismo periodo a través del siguiente enlace: <https://juntadeandalucia.es/organismos/haciendayfinanciacioneuropea/servicios/participacion/todos-documentos.html>

Dieciséis de febrero de dos mil veintidós. LA DELEGADA DEL GOBIERNO EN CÁDIZ. FIRMADO: ANA MARÍA MESTRE GARCÍA.

Nº 17.515

### CONSEJERIA DE HACIENDA Y FINANCIACION EUROPEA CADIZ

#### ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA PARA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN AMBIENTAL UNIFICADA DE INSTALACIÓN ELÉCTRICA

De acuerdo con la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, con lo establecido en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro