Firmado el convenio colectivo de Oficinas y Despachos de Granada

El pasado 26 de Julio CCOO y UGT firmaron con la Confederación Granadina de Empresarios el Convenio Colectivo Provincial de Granada, para la actividad de Oficinas y Despachos Comfia

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE GRANADA PARA LA ACTIVIDAD DE OFICINAS Y DESPACHOS AÑO 2002

Artículo Primero. Ambito funcional y personal. Quedan sometidos a las estipulaciones del presente Convenio Colectivo, todas las empresas y todos los trabajadores de las mismas comprendidos en el ámbito funcional de la antigua Ordenanza de Trabajo (B.O.E. 14/11/72) para la actividad de Oficinas y Despachos.

Se exceptúan aquellas actividades que a pesar de estar incluidas en esta Ordenanza, tengan convenio propio.

Art. segundo. Ambito territorial. El presente Convenio será de aplicación obligatoria para todas las empresas de Granada y provincia, aun cuando dichas empresas titulares tengan su domicilio social en distinta localidad.

Art. tercero. Ambito temporal, vigencia, duración, prórroga, revisiones económicas, y denuncia. La duración del presente Convenio, será de un año desde el 1º de Enero de 2002, hasta el 31 de Diciembre de 2002.

Los efectos económicos del presente Convenio son a partir del 1 de Enero de 2002, debiendo las empresas abonar los atrasos generados de dicho período, antes del próximo 31 de agosto de 2002.

Denuncia, prórroga y revisiones automáticas.

El Convenio se denunciará con una antelación mínima de un mes a su vencimiento, y se prorrogará automáticamente de año en año, si no es denunciado en el tiempo indicado por cualquiera de las partes ante la Delegación de Empleo, Ciencia y Tecnología de la Junta de Andalucía.

En caso de que al término de la vigencia de este convenio y sucesivos, no se haya llegado a acuerdo sobre el siguiente convenio o no haya sido denunciado en la forma prevista, quedará renovado o prorrogado automáticamente con aplicación de un incremento automático sobre todos los conceptos económicos. Este incremento será el del IPC previsto para el año de que se trate, más 0,5 puntos. Las tablas sobre las que se aplicará serán las del año anterior, una vez revisadas al alza, si el IPC real superara al previsto. Esta regularización económica, más los posibles atrasos del año anterior, deberá ser aplicada antes del 1 de abril del año en curso, y con efectos económicos desde el 1 de enero de dicho año..

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

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

Art. quinto. Plus de transporte. Se establece con carácter general para todos los trabajadores, sin distinción alguna de edad ni categoría profesional, un plus de transporte de 51.39 euros mensuales.

Art. sexto. Ayuda de estudios. Se crea una ayuda de estudios consistente en 85.09 euros anuales por cada hijo de los trabajadores que esté recibiendo enseñanza Preescolar, Primaria, Secundaria, Bachillerato, Formación Profesional y Superior, siempre que se justifique. Esta ayuda se abonará también a los propios trabajadores que estén realizando los mencionados estudios.

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

Art. séptimo. Antigüedad. El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de trienios en la cuantía del 6 por ciento de sus retribuciones salariales, en la forma que establece la O.L. del sector y con las siguientes limitaciones:

El tope máximo de incremento por antigüedad será del 30 por ciento para aquellos trabajadores que no lo hayan alcanzado a la publicación del presente Convenio.

Aquellos trabajadores que tengan un tanto por ciento de antigüedad superior o igual al 30% seguirán generando el tramo en curso de antigüedad, hasta alcanzar el mismo con el incremento correspondiente, quedando ahí consolidado su tope.

Art. octavo. Gratificaciones extraordinarias. Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, que se abonarán, la primera en el primer trimestre del año, la segunda en Julio, y la tercera en Navidad, consistentes cada una de ellas en treinta días de salario Convenio, incrementándose con las evoluciones económicas por razón de antigüedad. Las empresas podrán prorratear cualesquiera de estas gratificaciones extraordinarias.

Art. noveno. Dietas y locomoción. Las dietas son percepciones económicas extrasalariales de carácter irregular, y tienen como fin resarcir o compensar los gastos realizados como consecuencia del desplazamiento del trabajador, por necesidades del trabajo.

La dieta completa queda fijada en 38 euros. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que pernoctar fuera de su residencia habitual.

La media dieta queda fijada en 16.10 euros. El trabajador percibirá media dieta cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse de la localidad en que radica el centro de trabajo por un periodo de más de cinco horas, siempre que el mencionado periodo coincida con el periodo de pausa para comer, incluyendo la comida. En ningún caso se percibirá la media dieta cuando los desplazamientos habituales formen parte del contenido sustancial de la prestación laboral.

La dieta por comida queda fijada en 6 euros. El trabajador percibirá la dieta por comida cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse de la localidad en que radica el centro de trabajo y este desplazamiento no dé derecho a percibir la media dieta.

El pago de kilometraje se establece en 0.20 euros por kilómetro. El trabajador percibirá este pago por kilometraje cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que realizar desplazamientos en automóvil de su propiedad.

Las cantidades fijadas en los cuatro párrafos anteriores tienen carácter de mínimos.

Art. décimo. Premio de vinculación. El trabajador que alcance su jubilación o invalidez permanente, percibirá en concepto de premio de vinculación, el importe de una mensualidad de su salario base, incrementado con los emolumentos por razón de antigüedad, y ello con independencia de la preceptiva liquidación.

Art. undécimo. Horas extras. Queda suprimida la realización de las horas extraordinarias, excepto en lo permitido en la Ley. Dichas horas extras, se abonarán según la Ley.

Art. duodécimo. Vacaciones. El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará anualmente de unas vacaciones retribuídas de un mes ininterrumpido, o la parte que le corresponda, para el caso de no llevar el tiempo necesario trabajando para el disfrute pleno de este derecho.

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

Art. decimotercero. Jornada laboral. La jornada laboral para el personal comprendido. en el presente Convenio, será de un máximo anual de 1.826 horas, sin superar las 40 horas semanales, de lunes a viernes.

Art. decimocuarto. Fiesta de la Cruz, 24 y 31 de diciembre. Se establecen como tardes festivas para toda la provincia de

Granada, la del día de la Cruz (tres de mayo) y las de los días 24 y 31 de diciembre, excepto en aquellas localidades en que coincida fiesta local con uno de estos días, en cuyo caso será festiva la tarde del día anterior.

Art. decimoquinto. Permisos y licencias. Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuídos con la pertinente justificación en los siguientes casos:

a) Veinte días por razón de matrimonio.
b) Cinco días por nacimiento de hijo.
c) Cinco días en caso de enfermedad grave o muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes, y hermanos tanto del trabajador como del cónyuge.
d) Cinco días para asuntos propios.
e) Dos días por traslado de vivienda, siendo uno más cuando sea a más de 50 Km.
f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.

Art. decimosexto. Enfermedad y accidente. Las empresas complementarán las prestaciones económicas por razón de enfermedad común o extraprofesional y accidente de trabajo o accidente extralaboral hasta alcanzar el 100 por ciento del salario establecido en el presente convenio, y ello durante el tiempo que dure la situación de baja por incapacidad laboral transitoria.

Art. decimoséptimo. Horario de verano. Para el período de verano se establece jornada intensiva y continuada de trabajo, proveniente de la jornada establecida en la Ordenanza de Oficinas y Despachos y que como máximo será de siete horas en jornada desde el 1 de junio al 30 de septiembre, con el descanso que en cada momento señale la Ley para tal tipo de jornada.

Art. decimoctavo. Formación profesional. Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Art. decimonoveno. Jubilación. Para la jubilación se estará en los términos previstos en el R.D. 1194/85, referente a la jubilación.

No obstante, aquel trabajador que opte por jubilarse entre los 60 y 64 años, recibirá por una sola vez la cantidad equivalente a 2.916,36 euros, 2.499,73 euros, 2.083,11euros, 1.666,48 euros y 1.041,55 euros, según se jubile al cumplir 60, 61, 62, 63 y 64 años respectivamente, siempre que cuente con una antigüedad mínima en la empresa de 15 años.

Art. vigésimo. Servicio militar. Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio, estén realizando el Servicio Militar, percibirán las gratificaciones extraordinarias que se establecen en el presente Convenio. Este derecho persistirá, en tanto en cuanto exista el Servicio Militar Obligatorio.

Art. vigesimoprimero. Garantía de las condiciones laborales. Las empresas están obligadas a entregar a los trabajadores, antes de los 10 días y siempre que lo soliciten, una fotocopia del parte de alta, debidamente diligenciado por la entidad gestora correspondiente.

Asimismo, la copia íntegra de todas las copias de los contratos de trabajo, modificaciones o prórrogas de los mismos, se entregará a los representantes legales de los trabajadores.

Sucesión de empresas. El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por si mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos ínter vivos, el cedente, y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieren sido satisfechas.

El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

Art. vigesimosegundo. Seguridad e higiene en el trabajo. Las empresas se comprometen a observar las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, contenidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales del 08/11, publicada en el B.O.E. nº 269, del 10/11/95, y Reglamentos que la desarrollan, y a tener un ejemplar de la misma en el centro de trabajo a disposición de los trabajadores.

Las empresas se obligan a que sus trabajadores efectúen el reconocimiento médico periódico, ya sea mediante solicitud

al Centro de Seguridad e Higiene, a los servicios médicos de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, o con cualquier otro servicio médico que, libremente, sea concertado por las empresas.

Art. vigesimotercero. Trabajos de superior categoría. Cuando el personal realice trabajos de categoría superior a la que tengan atribuída, percibirá durante el tiempo de prestación de estos servicios, la retribución de esta categoría a la que circunstancialmente quede adscrito.

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

Art. vigesimocuarto. Finiquitos. Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador, para que tengan carácter liberatorio, deberán hacerse por escrito y en un impreso según modelo adjunto al presente Convenio.

Art. vigesimoquinto. Derechos sindicales. Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Art. vigesimosexto. Comisión Mixta. Se creará una Comisión Mixta Paritaria que tendrá la siguiente composición y funciones:

a) Composición: Dos representantes de la parte empresarial elegidos de entre la Comisión Deliberadora, y dos representantes de los trabajadores, asimismo miembros de la Comisión Deliberadora por parte de U.G.T. y CC.OO, uno por cada sindicato.
b) Funciones:

Primero.- Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuídas a la autoridad administrativa o judicial, el presente Convenio.
Segundo.- Velar por el cumplimiento, tanto del presente Convenio, como de la legislación general aplicable. Todas las empresas incluídas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, vienen obligadas a facilitar la labor de dicha Comisión y en caso contrario, podrán ser sancionadas según la legislación vigente.
Tercero.- Intervenir como instancia de conciliación previa en aquellos asuntos que se le sometan.

A partir de la publicación en el B.O.P. del presente convenio, las partes representadas en la Comisión, designarán sus representantes en la misma, en el plazo de un mes.

El procedimiento conciliatorio previsto en el párrafo anterior, se iniciará mediante solicitud en ese sentido ante cualquiera de los miembros de la Comisión, que vendrá obligada a reunirse en el plazo máximo de un mes. Los acuerdos serán adoptados por mayoría absoluta.
Cuarto.- Avanzar en la próxima negociación del presente Convenio e implementar su articulado, a fin de encauzar su discusión antes del final del presente año.

En el curso de la primera reunión, que deberá celebrarse en el plazo de un mes a partir de la fecha de firma del presente Convenio, esta Comisión se dotará del Reglamento que regule su funcionamiento.

Art. vigesimoséptimo. Ascensos automáticos. El trabajador que durante cinco años ininterrumpidos ostente la categoría profesional de Auxiliar, ascenderá automáticamente a la de Oficial de Segunda; a los cinco años de haber accedido a esta nueva categoría, ascenderá automáticamente a la de Oficial de Primera.

En caso de que no existieran vacantes en estos puestos en la empresa, se le reconocerán los derechos de todo tipo que correspondan a las nuevas categorías.En caso de interrupción de servicios a una misma empresa los plazos descritos se ampliarán a 7 y 12 años, respectivamente.

Art. vigesimoctavo. En el caso de que durante la vigencia de este Convenio se suscribiera algún acuerdo a nivel Estatal, las mejoras contenidas en el mismo, serán asumidas automáticamente.

Art, vigesimonoveno. Contratos de duración determinada. Contratos de duración determinada del artículo 15,1,b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

1.-El período máximo dentro del cual se podrán celebrar contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, prevista en el artículo 15,1b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores será de

dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas reseñadas en el expresado precepto, y la duración máxima de los antedichos contratos no podrá superar las tres cuartas partes del período de referencia antes establecido, con un máximo de doce meses.

2.-En el caso de que dichos contratos se concierten por un perído de tiempo inferior al anteriormente establecido, podrán ser prorrogados mediantte acuerdo de las partes, y por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del dicho límite máximo.

Art. trigésimo Conciliación de la vida familiar y laboral.

1.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.El contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento.

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas mas por cada hijo a partir del segundo. El periodo 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.

No obstante lo anterior, y sin perjuicios de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

b) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En ambos casos, cuando la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a que se refieren las letras a) y b) de este apartado 1, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

c) En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2.- Reducción de la jornada por motivos familiares.

a) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la

jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o 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 tercio 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado 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 causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

c) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores 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 a que se refiere el presente apartado 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

DISPOSICION FINAL.

Las empresas que presenten pérdidas durante el ejercicio anterior a la vigencia de cada año, podrán descolgarse de las condiciones económicas del Convenio. Para ello, deberán comunicar los datos suficientes y fehacientemente contrastados por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio, siendo ésta y por unanimidad de sus miembros la que aceptará, en el plazo máximo de un mes, dicho descuelgue, pudiendo solicitar la información necesaria a tal efecto.

FINIQUITO
D ..... con domicilio en ....., que ha trabajado en la empresa ..... desde ..... hasta ..... con la categoría de ....., declaro que he recibido la cantidad de ..... (.....) pesetas, en concepto de liquidación total por mi baja definitiva en dicha empresa.Con la firma del presente recibo de finiquito, queda extinguida la relación laboral y económica con la citada Entidad, sin tener nada que reclamar por ningún concepto....., a ..... de ..... de 2002

© CCOO SERVICIOS 2017
Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores
Se permite la reproducción total o parcial de todos los contenidos siempre que se cite la fuente y se enlace con el original