

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

Resolución de 5 de julio de 2018, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Confederación Sindical Comisiones Obreras Andalucía.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Confederación Sindical Comisiones Obreras Andalucía» (Código 71000692011998) de ámbito interprovincial, suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, en fecha 30 de mayo de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V O

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos dependiente de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 5 de julio de 2018. El Director General, Jesús González Márquez.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CC.OO. ANDALUCÍA

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente acuerdo regulará las relaciones laborales entre CCOO de Andalucía y el personal laboral que presta servicios dentro del ámbito de la organización y dirección de ésta, así como a toda trabajadora o trabajador que pase a formar parte del personal con posterioridad a la firma del presente acuerdo.

Se exceptúan del presente acuerdo los cargos electos y que, por lo tanto estén sujetos a la temporalidad y revocación inherente al cargo.

Quedan excluidos del presente convenio los cargos representativos del sindicato constituidos al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección y adjuntos, con dedicación exclusiva o parcial, independientemente de que perciban una retribución. Dichas funciones están reguladas en nuestros Estatutos en el artículo 46.1 y tienen un carácter y naturaleza de vínculo asociativo sindical de carácter voluntario y no laboral.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma y terminará su vigencia el día 31 de diciembre de 2023. No obstante lo anterior, surtirá efecto desde el día 1 de enero de 2018, salvo para aquellas materias en que explícitamente se indique fecha distinta.

Artículo 3. Prórroga, denuncia y revisión.

El presente convenio se entenderá prorrogado por periodos anuales hasta que sea sustituido por otro. La denuncia deberá realizarse como mínimo un mes antes de la finalización del mismo o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. Participación y organización del trabajo.

Las modificaciones que se produzcan tanto en los sistemas de trabajo, como en la asignación de puestos de trabajo se harán previa negociación con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores en el ámbito que corresponda. En el supuesto de que no se alcance acuerdo, la organización del trabajo será facultad del órgano de dirección de CCOO-A que la ejercerá a través de su Comisión Ejecutiva. El ejercicio de esta facultad podrá ser delegado en Comisiones Ejecutivas de ámbito inferior, siempre con previa comunicación a la representación legal de las trabajadoras y trabajadores del ámbito correspondiente.

CAPÍTULO II

R E T R I B U C I O N E S

Artículo 5. Retribución Salarial.

Para la determinación de las retribuciones salariales desde el día 1 de enero de 2018, se tomarán como base las establecidas en el artículo 20 del Convenio Colectivo de CCOO-A publicado en el BOJA de 25.5.2015.

- Las retribuciones a percibir por el personal laboral tomarán como base los salarios fijados en el artículo 20 antes mencionado.
- Para los seis años siguientes de vigencia del convenio (2018 a 2023) se establecen los siguientes incrementos sobre el salario base y pluses “ad personam” actuales:
 - Una subida salarial conforme al IPC previsto anual. En 2018 se incrementará por este concepto el 1'6% previsto.
 - Se garantiza la revisión salarial al alza sobre el IPC real anual, con efectos desde el 1.1.2018 durante la vigencia del convenio.
 - Se incrementará un 1'5% anual como recuperación salarial (9% acumulado al final del periodo) con efectos desde el 1.1.2018.
 - Se establece una paga anual que se abonará a partir del mes de abril del año 2019, en un solo pago, a cada trabajadora y trabajador de la cantidad resultante de repartir, de manera lineal y proporcional a su jornada, el 23% del diferencial de incremento de ingresos por cotizaciones anual en el CIF de CS CCOO-A referenciado en los meses de diciembre de cada año y certificado por el Centro Contable de CCOO-A. En caso de que el diferencial sea menor al resultante en diciembre 2016/2017, será éste el que se aplique.
 - Se respetarán las retribuciones salariales que vienen percibiendo el personal técnico de los Servicios Jurídicos que estuvieran ya reconocidas por la Secretaría de Organización de CCOO-A antes de la firma del presente Convenio aunque excedan de lo establecido en el mismo.

Artículo 6. Pagas extraordinarias.

1. Se abonarán dos pagas extraordinarias al año, coincidiendo con los meses de junio y diciembre, integrando cada una de estas pagas el salario base.
2. Dichas pagas extraordinarias serán proporcionales al tiempo trabajado en el año, así como a la jornada de trabajo prestada durante el mismo.
3. El periodo de devengo de la paga extra de junio es desde el día 1 de enero hasta el día 30 de junio y el periodo de devengo de la paga extra de diciembre es desde el día 1 de julio hasta el día 31 de diciembre.

Artículo 7. Anticipos.

- Toda trabajadora y todo trabajador podrá solicitar anticipos del salario neto mensual a percibir y hasta el 75% del mismo.
- Respecto a las pagas extraordinarias se podrá solicitar anticipos de hasta el 75% de lo ya devengado.

Artículo 8. Desplazamientos y dietas.

Cuando por necesidades del trabajo y a petición de la dirección de la organización se generen gastos de desplazamientos y/o dietas, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a percibir los importes establecidos en la organización por esos conceptos.

CAPÍTULO III**J O R N A D A****Artículo 9. Jornada Laboral.**

1. Se establece una jornada de 35 horas semanales equivalentes a una jornada anual de 1.525 horas durante la vigencia del presente convenio, que como norma general, se realizarán en dos días de jornada partida y tres días de jornada continuada, siendo los viernes exclusivamente de mañana. Estas horas serán distribuidas en los calendarios laborales anuales a concretar en cada ámbito territorial, validados por la Secretaría de Organización de CCOO-A.

Con carácter general se establece una jornada intensiva de mañana desde el día 15 de junio al día 30 de septiembre. En los meses junio y septiembre se garantizará la apertura de los centros de trabajo y la prestación de servicios conforme a la jornada habitual que se viene realizando en dichos centros, previa negociación con los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores de su ámbito.

Se establece un periodo de descanso retribuido de 30 minutos diarios, para la jornada completa.

2. Las trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios en Gabinete Técnico, Área de Centro Contable, U.A.R., Departamento de Programas, Departamento de Personal, Departamento de Nuevas Tecnologías y aquellos otros que se consideren oportunos desde la Secretaría de Organización de la Confederación Sindical de CCOO-A, desarrollarán unas jornadas y horarios específicos en jornada continua, tendentes a asegurar la mejor realización de las actividades propias de la organización.

El personal que preste servicios en Mantenimiento, Limpieza, S.I.O.T. y Asesorías Jurídicas podrán realizar con carácter general sus jornadas en horario intensivo, mediante el establecimiento de turnos rotativos para garantizar la cobertura del servicio.

La concreción y distribución horaria de estos servicios se negociará en el ámbito correspondiente y se validará por la Secretaría de Organización de CCOO-A.

Artículo 10. Reducción de jornada y adaptación de jornada.**1. Reducción de Jornada:**

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada anual de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. No obstante, con carácter individual, excepcional, y por un periodo máximo de un año, por acuerdo de la Comisión Paritaria, se podrá aplicar una reducción de jornada de trabajo anual inferior a un octavo.

Tendrán el mismo derecho las trabajadoras y trabajadores a los cuales se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Su duración se adecuará a sus condiciones físicas, psíquicas o sensoriales.

Igualmente tendrán 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.

Las trabajadoras y trabajadores que tenga la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas de terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la citada reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de las trabajadoras y trabajadores y se calculará teniendo en cuenta el cómputo de la jornada anual.

No obstante, si dos o más trabajadoras o trabajadores que generasen este derecho por el mismo sujeto causante coincidieran para la misma organización, sería la Secretaría de Organización de CCOO-A la que establecería los límites en el ejercicio simultáneo, por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso por lactancia y de la reducción de jornada previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponde a la trabajadora o trabajador, dentro de su jornada ordinaria establecida en el Calendario Laboral de aplicación.

La trabajadora o trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

2. Adaptación de la jornada:

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho, de mutuo acuerdo con la organización, a una reordenación del tiempo de trabajo, sin reducción de jornada a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se establezcan, en los siguientes supuestos:

a) Excepcionalmente por acuerdo de la Comisión Paritaria y durante el periodo y en los términos que la misma acuerde podrá concederse a aquellas trabajadoras y trabajadores que se encuentren en las situaciones descritas en el apartado 1 de este mismo artículo y que además su unidad familiar sufra de una situación económica precaria.

b) La persona progenitora, adoptante, guardadora con fines de adopción o acogimiento permanente para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y que requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla 18 años o hasta que cumpla los 25 años si convive en la unidad familiar.

c) Las trabajadoras y trabajadores que tenga la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas de terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

d) En aquellos supuestos de familia monoparental, donde se ejerza la patria potestad en solitario por una persona empleada de CCOO-A, y para el cumplimiento de los deberes derivados de la patria potestad, así como en interés del menor o menores, incluso aunque suponga modificación de su turno de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 11. Vacaciones.

Las trabajadoras y trabajadores de CCOO-A dispondrán de unas vacaciones retribuidas de 23 días laborables, que se podrán disfrutar de una sola vez, preferentemente entre el día 1 de junio y el día 15 de septiembre, o en un máximo de dos periodos de los cuales uno de ellos tendrá necesariamente que disfrutarse en el periodo citado con un mínimo de 18 días laborables. Cuando un número de trabajadoras o trabajadores del mismo Departamento, Secretaría o Servicio soliciten vacaciones en las mismas fechas

y ello pudiera impedir el desarrollo del trabajo o servicio, será la Comisión Ejecutiva del ámbito territorial correspondiente quien las distribuya.

A. La definición del calendario de vacaciones será establecido por negociación entre la Comisión Ejecutiva del ámbito territorial correspondiente y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores de cada ámbito, antes del día 31 de marzo para las vacaciones a disfrutar entre el 1 de junio y el 15 de septiembre, y con un mínimo de dos meses de antelación a su disfrute en el resto de los casos.

B. Las vacaciones deberán disfrutarse en el año correspondiente, entendiéndose prolongado, a estos efectos, hasta el 31 de enero del año siguiente en situaciones excepcionales.

C. Las trabajadoras y trabajadores que en la fecha determinada para las vacaciones anuales, no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcionales al tiempo de servicio que preste durante el año natural en curso.

D. Las trabajadoras o trabajadores fijos o temporales que cesen por cualquier motivo, en el transcurso del año, deberán disfrutar sus vacaciones. En caso de imposibilidad, se les abonará la parte proporcional correspondiente.

Artículo 12. Organización del tiempo de trabajo para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Criterios Generales.

El seguimiento y control del horario de trabajo será individualizado.

La jornada será la indicada en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo.

A efectos de cómputo, la jornada será anual y su distribución diaria se realizará en los Calendario Laborales anuales a concretar en cada ámbito territorial, validados por la Secretaría de Organización de CCOO-A.

Una vez implantado el sistema de verificación y control horario, con carácter general se establece una flexibilidad de una hora diaria al comienzo de la jornada, la cual será recuperable durante el mismo día, dentro de los márgenes de flexibilidad que se establezcan por la Comisión Paritaria del Convenio conforme a lo que se dispone en la Disposición Adicional Sexta del presente Convenio.

La jornada de las trabajadoras y trabajadores con contrato a tiempo parcial o con reducción de jornada, estará comprendida dentro de la jornada ordinaria establecida en la organización recogida en los Calendarios Laborales de cada ámbito territorial para la jornada completa. La flexibilidad horaria será con carácter general la misma que para las trabajadoras y trabajadores a jornada completa.

2. Una vez implantado el citado sistema de control y verificación horaria y la flexibilidad horaria se establece con carácter general como horario de obligado cumplimiento el siguiente:

- En horario de jornada partida: de 09:30 horas a 14:00 horas y de 17:00 horas a 19:00 horas.

- En horario de jornada intensiva el resto del año: de 09:00 horas a las 14:00 horas.

Artículo 13. Control y verificación horaria.

La regulación y mantenimiento del sistema de control y verificación horaria de la jornada es competencia de la Secretaría de Organización CCOO-A, y se fundamenta en su capacidad de organización del trabajo y en el derecho a la comprobación de la realización efectiva de la contraprestación de la jornada de trabajo en el marco del horario recogido en el presente Convenio.

Artículo 14. Compensación por tareas realizadas fuera de las jornadas habituales.

- El tiempo realizado fuera de jornada laboral será compensado con el 150% del mismo en tiempo libre. Es decir, toda hora trabajada fuera de jornada laboral se compensará con

1 hora y 30 minutos de tiempo libre, siendo acumulable. El mismo tratamiento se le dará al tiempo empleado para los desplazamientos fuera del centro de trabajo habitual.

- Los trabajos realizados en días festivos o no laborables se compensarán con un día y medio libre.

- Estas compensaciones se disfrutarán de común acuerdo dentro del año natural del hecho causante y excepcionalmente la organización podrá concederlo hasta el 31 de enero del año siguiente.

CAPÍTULO IV

PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 15. Permisos retribuidos.

Todas las trabajadoras y trabajadores afectados/as por este Convenio tendrán derecho a permisos retribuidos, avisando previamente y justificándolos con los documentos necesarios en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica.

a. Por lactancia de hijo/a menor de un año, tendrá derecho a un permiso de una hora de su jornada diaria, que podrán dividir por su voluntad en dos fracciones, pudiéndolo tomar al inicio o al final de su jornada. Alternativamente dicho permiso se podrá acumular el número total de horas de lactancia para disfrutarlo de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad, estableciéndose un calendario de común acuerdo entre las partes. Dicho permiso aumentará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

b. Por matrimonio o pareja de hecho, 19 días naturales. Para las parejas de hecho cuando así sean reconocidas a través de la normativa legal.

c. Por matrimonio de familiares de primer grado y segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día natural, el de la celebración del acto.

d. Por nacimiento, adopción o acogimiento permanente o pre-adoptivo de hijos o hijas, tres días naturales pudiéndose aumentar a cuatro días en los supuestos que se originara desplazamientos desde su residencia. Para los casos de interrupción voluntaria del embarazo, por tratamiento de inseminación artificial o fecundación invitro de la trabajadora o cónyuge del trabajador se estará a lo recogido anteriormente.

e. Por accidente o enfermedad grave, hospitalización de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días, pudiéndose fraccionar en días y en los supuestos de desplazamiento se podrá ampliar a dos días más. Todo ello mientras dure el hecho causante de la trabajadora o trabajador.

Para los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días, pudiéndose fraccionar en días y en los supuestos de desplazamiento se podrá ampliar a dos días más. Todo ello mientras dure el hecho causante de la trabajadora o trabajador.

Para los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que no precise reposo domiciliario y hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el día de la intervención.

f. Por el fallecimiento de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días, pudiéndose fraccionar en días y en los supuestos de desplazamiento se podrá ampliar a dos días más.

g. Por fallecimiento de familiar de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad, un día.

h. Por traslado de domicilio, dos días naturales.

i. El tiempo estrictamente necesario para asistencia a consulta médica de la Seguridad Social, debiendo de aportar el correspondiente justificante donde conste la duración de

la consulta (hora de la cita y hora de salida). Asimismo, se autorizan hasta tres consultas privadas al año, con los mismos requisitos de justificación y duración.

j. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a asistir a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto en horario laboral, previo aviso a la dirección y con la justificación de la necesidad de realizarlo dentro de dicha jornada de trabajo.

k. Un máximo de 20 horas anuales para acompañar a consulta médica a familiares de primer grado y segundo grado y cónyuge, ambos por consanguinidad, de la trabajadora o trabajador.

l. Las trabajadoras y trabajadores dispondrán de 42 horas de asuntos propios que se podrán disfrutar por horas completas solicitándolas con un preaviso de 48 horas, salvo causas de fuerza mayor. No se podrán acumular a días de vacaciones. Se podrán conceder siempre que el servicio quede garantizado. Se podrán estudiar individualmente casos excepcionales por parte de la Secretaría de Organización CCOO-A.

m. En navidad el personal disfrutará de cuatro días hábiles de permiso retribuido, que se establecerán en dos turnos rotativos por negociación entre la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y la dirección. Será proporcional al tiempo trabajado en el año natural.

En el supuesto que los días 24 y 31 de diciembre coincidan con día laboral se considerarán como permiso retribuido para la totalidad de la plantilla.

n. Las trabajadoras o trabajadores que tenga la consideración de víctimas de violencia de género o de víctima del terrorismo dispondrán del tiempo indispensable para asistir a consulta médica o tratamiento psicológico, si así lo determinan los Servicios Sociales de Atención o Salud.

Para las trabajadoras y trabajadores con contratos a tiempo parcial, los supuestos contemplados en los puntos 11 y 12 serán proporcionales a la jornada realizada.

Artículo 16. Permiso no retribuido.

Cualquier trabajadora o trabajador que lo solicite tendrá derecho a la concesión de permiso no retribuido con un máximo de 6 meses. Terminado el permiso el reintegro será inmediato. No se tendrá derecho a un nuevo permiso hasta transcurridos dos años desde la terminación del anterior. La concesión de dichos permisos será facultad de la Secretaría de Organización de CCOO-A, a propuesta de la Secretaría de Organización del ámbito correspondiente, con el informe previo de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.

Las trabajadoras o trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género ó de víctimas del terrorismo, que se vean obligadas/os a abandonar su puesto de trabajo, podrán optar por la suspensión de su relación laboral por un plazo mínimo de seis meses y un máximo de veinticuatro meses.

Artículo 17. Excedencias.

Todas las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a solicitar excedencia en los siguientes supuestos:

1. Excedencia forzosa.

- Por nombramiento de cargo público o sindical.

- Se extenderá el concepto de nombramiento sindical a todos aquellos casos en que se ostente representación de la Confederación Sindical o sus organizaciones, ante terceros por acuerdo expreso de los órganos de dirección, o en caso de traslado a cualquier organización sindical de CCOO, también por acuerdo expreso de las organizaciones afectadas.

- Para atender al cuidado de hija/o, se regirá conforme al artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

- Para atender al cuidado de familiares, se regirá igualmente conforme al artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos a) y b) el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese y la reincorporación se producirá de forma automática, en el mismo puesto de trabajo en el que venía prestando servicios.

2. Excedencia voluntaria.

a. Se concederá al personal con más de un año de servicio.

b. El tiempo mínimo de la excedencia será de cuatro meses y un máximo de cinco años.

No se tendrá derecho a una nueva excedencia hasta transcurridos tres años desde el final de la anterior excedencia.

c. Durante el primer año de excedencia la trabajadora o trabajador tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo. En el segundo tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d. Durante los tres años restantes, hasta completar el máximo de cinco, la trabajadora o trabajador conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la organización.

3. Excedencia especial por formación o estudios académicos.

- Se concederá al personal con más de tres años de servicio en la Organización, mediante solicitud por escrito, por razón de estudios oficiales que deberán estar relacionados con el puesto de trabajo que se desempeñe o que puedan permitirle su promoción, debiendo justificar su matriculación.

- Su duración será la del curso académico, y si se compone de varios cursos (ejemplo estudios de grado o formación profesional), el segundo y sucesivos permisos, estará vinculada su concesión a resultados académicos satisfactorios de la persona que los solicita, que deberá justificarlo a la Secretaría de Organización de la CCOO-A. Sin que pueda superar cuatro permisos.

- El disfrute supondrá la suspensión de la relación laboral, cuyos efectos serán la no obligación de prestar servicios para la trabajadora o trabajador y de la de no abonar ningún salario ni cotizar por la organización, con la reincorporación de la trabajadora o trabajador al finalizar el curso académico.

- El tiempo que permanezca la trabajadora o trabajador en el disfrute de esta excedencia, no computará como tiempo de servicio en la Organización.

La solicitud de excedencia debe de solicitarse por escrito a la Secretaría de Organización de CCOO-A. Lo mismo se hará con las solicitudes de prórroga y las de reincorporación.

CAPÍTULO V

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 18. Objetivos de la formación.

La formación profesional es un derecho y un deber para las trabajadoras y trabajadores, teniendo como objetivos:

1. El desarrollo profesional del personal.

2. Responder a las necesidades específicas de formación, detectadas por la organización y sus trabajadoras y trabajadores, al objeto de adaptarse a los cambios motivados tanto por avances tecnológicos, cambios normativos o nuevas formas de organización del trabajo.

3. Mejora de la eficacia y eficiencia en el desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo y para la promoción profesional.

4. La integración en la organización facilitándoles el conocimiento y desarrollo de habilidades necesarios para el mejor desempeño en sus actuales y futuros puestos de trabajo.

Artículo 19. Plan de Formación.

a) La organización se compromete a realizar un Plan de Formación bienal. Para la elaboración de dicho plan se hará una detección previa de necesidades formativas. Tanto la detección de necesidades como la elaboración del plan de formación se hará con la participación de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, y en el ámbito de la Comisión paritaria del Convenio.

b) El Plan de Formación contemplará: un estudio previo de necesidades vinculado a los requerimientos de los puestos de trabajo, un listado de acciones formativas indicando contenidos, metodología, colectivos destinatarios, criterios de selección y temporización de la acción formativa y todos aquellos elementos que requiere la legislación.

c) En el seno de la citada Comisión paritaria se dará cumplimiento de la normativa referente al derecho de información y consulta. Por lo que una vez elaborado el plan de formación y cumplida la legislación pertinente la organización ejecutará dicho plan. En caso de discrepancia se dejará constancia por escrito y motivada de las mismas, sin que ello paralice la ejecución de las acciones formativas.

Artículo 20. Permisos vinculados a la formación y tiempo de formación.

Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a poder cursar estudios. Será requisito la presentación del justificante de matrícula y el horario de las clases de dichos estudios. Para evitar que un servicio quede desasistido por ausencia de la trabajadora o trabajador, se estudiará previamente al comienzo del curso, por parte de la Secretaría de Organización de CCOO-A las medidas a adoptar. Cuando esto no sea posible, por causa mayor, se entenderá que no se concede el permiso. Esta situación se comunicará al Comité de Empresa o delegadas y delegados de personal, y a la trabajadora o trabajador afectado por escrito, razonando la imposibilidad de ajustar los horarios.

Las medidas posibles para poder cursar estudios oficiales que tengan relación con el puesto de trabajo son las siguientes:

1. Permiso de día completo para exámenes.
2. Adaptación y/o reducción de la jornada, con igual tratamiento a la recogida en el art. 10.

Artículo 21. Financiación de la formación.

Anualmente se establecerá un Fondo para el «Plan de Formación», que estará compuesto de las bonificaciones de cuotas por formación (reguladas por la legislación vigente) y, en su caso, de inversión propia.

CAPÍTULO VI

POLÍTICAS DE IGUALDAD

Artículo 22. Políticas de Igualdad.

1. El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe trasladarse a las relaciones laborales en la Organización, que deberán estar presididas por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin que exista discriminación directa o indirecta, por razón de sexo y/o orientación sexual.

2. Para la consecución del principio de igualdad se contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del

acoso sexual y del acoso por razón de sexo y por orientación sexual, y con estos objetivos se trabajará el plan de igualdad.

3. La Dirección y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores manifiestan su firme compromiso con este principio, impulsando una cultura de pleno respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.

4. La Dirección y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, entendiendo que es necesario un marco normativo general en la organización para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades sea real y efectivo, conformarán una Comisión de Igualdad.

5. La Comisión de Igualdad tiene entre sus funciones la elaboración y el seguimiento del Plan de Igualdad y para ello, para ello se reunirá en un plazo máximo de tres meses tras la firma del presente convenio, y seguirá reuniéndose conforme marca el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

5.1 El Plan de Igualdad fijará los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución. Así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de las medidas implantadas.

5.2 El diagnóstico de situación será realizado por la Comisión de Igualdad, en el informe que se realice deberán aparecer datos desagregados por sexo.

5.3 Dentro de las competencias de la Comisión de Igualdad se incluye la de dirimir consultas sobre dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en relación con las medidas sobre igualdad de oportunidades que se establezcan y otras que recoja el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

Artículo 23. Prevención y eliminación del acoso sexual y del acoso moral por razón de sexo.

1. La Comisión de Igualdad elaborará en el plazo de dos meses, desde la firma del convenio, un protocolo de actuación para la prevención y eliminación del acoso sexual y del acoso moral por razón de sexo.

2. Comunicación efectiva del protocolo a todos las trabajadoras y trabajadores, subrayando el compromiso de la dirección de prevenir y eliminar el acoso sexual y el acoso moral por razón de sexo, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.

3. Instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

4. Tratamiento reservado de las quejas o denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual y/o acoso moral por razón de sexo.

5. Identificación de personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

6. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

7. Constituye acoso moral por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Artículo 24. Prevención y eliminación del acoso por orientación sexual.

La Comisión de Igualdad elaborará en el plazo de dos meses desde la firma del convenio, un protocolo de actuación para la prevención y eliminación del acoso por orientación sexual.

CAPÍTULO VII

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 25. Salud laboral.

1. Dadas las características y la propia naturaleza de la actividad de la organización, ésta deberá prestar atención prioritaria a los posibles riesgos psicosociales, y su efectiva evaluación, que ha de ser científica, contrastable, repetible y deberá garantizar, en circunstancias iguales, unos similares resultados, que apunten al origen de los problemas; es decir, a las características de la organización del trabajo. Para ello se deberá utilizar preferentemente el método COPSOQ ISTAS 21, contando con el consenso de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.

2. La evaluación de riesgos contemplará los riesgos específicos de cada puesto de trabajo y garantizará las medidas preventivas y correctoras, consensuadas entre las partes en su caso, destinadas a la disminución de los posibles daños derivados de riesgos psicosociales, ergonómicos, de seguridad e higiene.

Artículo 26. Vigilancia de la salud de las trabajadoras y trabajadores.

La vigilancia de la salud de las trabajadoras y trabajadores por medio de reconocimientos médicos específicos estará sometida a los siguientes principios:

1. Solo podrá llevarse a cabo cuando la trabajadora o trabajador preste su consentimiento salvo en aquellos casos en que, previa consulta a los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las trabajadoras y trabajadores o para verificar si el estado de salud de una trabajadora o trabajador puede entrañar peligro para ella misma, para las demás trabajadoras o trabajadores o para otras personas relacionadas con la organización, o cuando venga establecido por disposición legal.

2. Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad de la trabajadora o trabajador y la confidencialidad, y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.

3. La vigilancia se llevará a cabo por personal sanitario competente, dentro del marco de acuerdo firmado con el Órgano Técnico correspondiente.

4. La vigilancia de la salud estará dirigida a detectar precozmente los posibles daños originados por los riesgos a los que estén expuestos las personas trabajadoras en sus puestos de trabajo. Se les informará por escrito ó por cualquier otro medio que se determine del objeto de las mismas y su voluntariedad, así como, del tipo de pruebas médicas a las que serán sometidas. Estas pruebas médicas serán específicas con respecto al puesto de trabajo y, salvo que se acuerde otra periodicidad, se realizarán una vez al año.

5. En el plazo de tres meses a partir de la firma del Convenio, la dirección y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores acordarán la posible mejora de los reconocimientos médicos y su adecuación a los riesgos de cada puesto de trabajo.

Artículo 27. Delegadas y delegados de prevención.

Las delegadas y delegados de prevención serán elegidos por y entre los representantes de las trabajadoras y trabajadores conforme a lo establecido en el artículo 35 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Sus competencias y facultades, así como sus garantías estarán al amparo de lo establecido en los artículos 36 y 37 de la citada Ley.

Artículo 28. Comité de seguridad y salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la organización en materia de prevención de riesgos.

2. El Comité estará formado por el número de delegadas y delegados que se determinan en el art.35 de LPRL.

3. Competencias: Se estará al amparo de lo dispuesto en los artículos 39 y 40 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Sin perjuicio de lo establecido en la ley, son competencias del Comité de Seguridad y Salud:

4.1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la organización.

4.2. Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en el centro de trabajo.

4.3. Establecer y aplicar un protocolo sobre el acoso moral.

4.4. Los temas relacionados con medio ambiente.

5. Facultades del Comité de Seguridad y Salud:

5.1. Conocer directamente de la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo.

5.2. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de los servicios de prevención.

5.3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las trabajadoras y trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

5.4. Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

6. Protección de trabajadoras y trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

6.1. Se garantizará de manera específica la protección de las trabajadoras y trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

6.2. Cuando una situación específica comporte un riesgo para la salud de la trabajadora o trabajador y ésta esté debidamente justificada con los informes médicos pertinentes, se procederá de inmediato al cambio de puesto de trabajo, a otro de similar categoría.

Artículo 29. Situaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

En el caso de que se produzcan situaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, a la que se refieren los artículos 45.1.d del E.T. y 26 de LPRL, la organización analizará y tomará las medidas oportunas para reubicar a la trabajadora en otro puesto de trabajo que esté desprovisto de esos riesgos.

Artículo 30. Medio ambiente.

1. Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente.

2. Las partes firmantes del Convenio se comprometen a poner en marcha actuaciones encaminadas a mejorar la gestión ambiental en dos ámbitos:

2.1. Facilitando y promoviendo la participación de todo el personal en la mejora medioambiental a través de la puesta en marcha de buenas prácticas y de un comportamiento adecuado en:

- El uso de sustancias tóxicas.

- La recogida y recuperación de residuos.

- El ahorro de agua, energía y recursos.

2.2. Teniendo en consideración los aspectos ambientales en las compras y suministros, así como en las decisiones sobre las instalaciones y el edificio.

CAPÍTULO VIII**MEJORAS SOCIALES**

Artículo 31. Mejoras sociales.

1. Complemento Bajas IT, maternidad y paternidad: Se abonará a la trabajadora o trabajador en situación de incapacidad por enfermedad común y profesional o accidente laboral y no laboral cuando esté debidamente justificado, el 100% de su salario o la diferencia entre éste y las prestaciones de la Seguridad Social cuando éstas existan, a partir del primer día.

2. Indemnización por fallecimiento: La muerte de una trabajadora o trabajador generará derecho a una indemnización por fallecimiento, en forma de pago único, a favor de las personas designadas o, en su caso, a favor de sus herederos legales. La cuantía de dicha indemnización será de 6.010,00 euros

3. Indemnización por incapacidad permanente: Si una trabajadora o trabajador causara baja en la organización por quedar en situación de incapacidad permanente en cualquiera de los grados siguientes: total, absoluta y gran invalidez, percibirá una indemnización por invalidez. Se entenderá por incapacidad permanente en sus distintos grados la situación que así sea reconocida y declarada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo competente o, en su caso por el Órgano Jurisdiccional competente. La cuantía de dicha indemnización será de 6.010,00 euros, en forma de pago único.

4. Los antes citados compromisos de indemnización por fallecimiento o invalidez seguirán instrumentalizados mediante el contrato de seguro colectivo vigente, cuyo tomador es CCOO-A y cuyos asegurados serán las trabajadoras y trabajadores y beneficiarios de las mismas/os o las personas designadas o, en su caso, sus herederos legales.

En caso de quiebra de la aseguradora, CCOO-A abonará la diferencia entre la cantidad abonada por el consorcio y la prestación establecida.

CAPÍTULO IX**DERECHOS SINDICALES**

Artículo 32. Derechos sindicales.

1. La representación legal de las trabajadoras y trabajadores tendrán a su disposición los locales de la organización y los medios necesarios para ejercer su labor de representación.

2. Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a tiempos retribuidos para la realización de asambleas en jornada laboral con un máximo de 12 horas anuales previa solicitud a la dirección de la Organización, al menos con 24 horas de antelación.

3. Las respectivas Comisiones Ejecutivas Provinciales y de CCOO-A informarán de todas las sanciones y amonestaciones, independientemente de su grado, con anterioridad a hacerlas efectivas.

4. En caso de que la calificación de la sanción sea grave o muy grave, será preceptiva la apertura de expediente contradictorio, independientemente de que la trabajadora o trabajador expedientado sea o no miembro de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.

5. Subcontratación de actividades: cuando la Organización contrate o subcontrate con otros la prestación de obras o servicios informará a la representación legal de las trabajadoras y trabajadores en los términos y con el alcance establecidos en los artículos 42 y 64 del E.T. y demás normas de aplicación.

6. La representación legal de las trabajadoras y trabajadores tendrá derecho a la creación de una bolsa de horas, integrada por los créditos horarios que se pacten

con la Secretaría de Organización de CCOO-A, para las comisiones de trabajo que se acuerden.

7. Con el fin de fomentar la colaboración en la organización del trabajo, se garantiza información previa por parte de la Secretaría de Organización de CCOO-A y negociación en los casos o situaciones que corresponda.

Artículo 33. Comité Intercentros.

El Comité Intercentros estará formado, como máximo, por nueve miembros, representantes legales de las trabajadoras y trabajadores de los distintos centros de trabajo de CCOO-A.

a) Es el órgano interlocutor entre las trabajadoras y trabajadores y la dirección de CCOO de Andalucía en las siguientes materias:

a. Negociación colectiva. Será el competente para la negociación del convenio colectivo, su denuncia, prórroga o revisión.

b. Recibir o emitir todas las comunicaciones, de o para la organización en relación con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, en la medida que aquellas afecten a la globalidad de las trabajadoras y trabajadores de la Organización.

c. Conocimiento y tratamiento de todos los asuntos que, excediendo de las competencias propias del Comité de empresa o delegadas y delegados de personal del centro de trabajo, deban de ser tratados con carácter general por ser cuestiones que afectan a más de un centro de trabajo, excepto de aquellas materias o contenidos que tengan relación con la aplicación, vigilancia, cumplimiento y/o interpretación del presente Convenio, que corresponderán a la Comisión Paritaria de este Convenio.

d. Corresponderá al Comité Intercentros la interposición de conflictos colectivos en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, cuando dichos conflictos afecten a más de una provincia.

b) El funcionamiento del Comité Intercentros estará regulado por un reglamento.

c) Las sustituciones que pudieran producirse en el seno del Comité Intercentros, se comunicarán a la organización.

d) Los gastos de funcionamiento y desplazamiento de los miembros del Comité Intercentros serán sufragados por CCOO de Andalucía, en los casos que hayan sido convocados por la Organización, autorizados por ésta o, hasta un máximo de cuatro ocasiones anuales, convocados por el propio Comité Intercentros.

e) Dispondrán de un local en la sede central de CCOO-A y los medios necesarios para ejercer su labor de representación.

CAPÍTULO X

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, EMPLEO, ACCESO Y PROMOCIÓN

Artículo 34. Grupos profesionales-Clasificación profesional.

1. Esquema Clasificación Profesional:

- GRUPO 0. Personal de Dirección, se establecen dos Subgrupos:

1. Jefas y Jefes de Área.

2. Jefas y Jefes Departamento, con dos niveles:

a. Jefas y Jefes Departamento Nivel A.

b. Jefas y Jefes Departamento Nivel B.

- GRUPO I. (Titulaciones mínimas de Grados/Licenciatura o equivalente), se establecen dos Subgrupos:

1. Abogadas y Abogados.

2. Tituladas y Titulados Superiores.

- GRUPO II. (Titulaciones mínimas de Grados / Diplomatura / Ingeniería técnica o equivalente), se establecen dos Subgrupos:
 1. Graduadas y Graduados Sociales.
 2. Tituladas y Titulados Medios.
- GRUPO III. (Titulaciones mínimas de Bachiller Superior/Técnico Superior FP o equivalente), se establecen dos Subgrupos:
 1. Oficial Administrativo.
 2. Oficial de Oficio.
- GRUPO IV. (Titulaciones ESO, FP 1.º grado o equivalente) se establecen dos Subgrupos:
 1. Auxiliar Administrativo.
 2. Auxiliar de Oficio.
- GRUPO V. (Titulaciones ESO, Graduado Escolar, sin titulación específica).
 1. Personal Limpieza
 2. Clasificación profesional C.S. CCOO-A.

El personal de CS de CCOO-A, a los efectos de su clasificación, se encuadra en Grupos Profesionales de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores. La clasificación profesional se efectuará atendiendo a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo distintas funciones, tareas y especialidades.

Dentro de cada grupo se identifican subgrupos de distintos niveles de responsabilidad. La pertenencia a un Grupo Profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la responsabilidad asignada a cada subgrupo, las competencias mínimas requeridas, teniendo en cuenta las específicas de las profesiones reguladas, y la correspondencia jerárquica en lo referente a la supervisión y evaluación.

La posesión de competencias de un grupo o subgrupo profesional determinado no implica su adscripción a dicho grupo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en el puesto de trabajo.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos que le son propios así como tareas complementarias o auxiliares que integran el proceso completo, sin más limitaciones que las exigencias de la titulación o especialidad específica y de los demás requisitos de carácter profesional.

La determinación de la pertenencia a un grupo o subgrupo profesional es el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores:

Conocimientos y experiencia. Formación básica específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

- Autonomía. El grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

- Responsabilidad. El grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

- Iniciativa. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de las normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

- Mando. El grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación y el número de personas sobre las que ejerce el mando.

- Complejidad. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 35. Definición de Grupos Profesionales.

GRUPO 0. Grupo Laboral Personal de Dirección.

Estarán incluidos dentro de este grupo laboral todas aquellas trabajadoras y trabajadores que ocupen puestos específicos y concretos dentro del ámbito de la Comisión Ejecutiva de CCOO-A y que, sin que pertenezcan al ámbito sindical, ejerzan labores de dirección y organización de recursos, coordinación y líneas de actuación, así como control sobre el personal en este u otros grupos laborales. Estas trabajadoras y trabajadores serán elegidos directamente por la Comisión Ejecutiva de Comisiones Obreras de Andalucía y actuará bajo las órdenes inmediatas de la responsable o del responsable sindical correspondiente.

El elemento definidor y predominante de este grupo laboral es precisamente la descripción del puesto de trabajo sobre cualquier otra referencia o pertenencia a una determinada categoría, dado que será potestativo por parte de la dirección de CCOO-A correspondiente, la creación de este tipo de puestos. La vigencia de los nombramientos en este grupo laboral se mantendrá sólo mientras dure el mandato congresual de la estructura sindical donde se ubiquen las trabajadoras y trabajadores, prorrogándose provisionalmente hasta que se produzca un nuevo nombramiento por parte de la mencionada dirección y nunca más allá de seis meses.

La retribución de las distintas jefaturas se mantendrán hasta tanto en cuanto se mantenga la vigencia en el desempeño de estas funciones, de forma que una vez se deje de desempeñar tales jefaturas, la persona en cuestión será retribuida conforme a la categoría profesional que venía ostentando según el Convenio Colectivo vigente.

Dada la singularidad de las trabajadoras y trabajadores encuadrados en este grupo, así como el carácter potestativo de su creación por parte de la Dirección de CCOO-Andalucía, la definición de sus competencias podrá determinarse en cada caso concreto.

Subgrupos laboral personal de dirección.

1ª. **JEFA Y JEFE DE ÁREA.** Aquellos puestos de responsabilidad en los campos de gestión y organización exclusivamente creados para ejercitar la dirección y coordinación de un área de trabajo. Para que exista esta Jefatura es necesario que al menos estén constituidas con anterioridad tres jefaturas de departamento bajo el mando y la supervisión de una sola persona responsable sindical. Serán designados por la Comisión Ejecutiva de CCOO-A a propuesta de la Secretaría de Organización CCOO-A y en todo caso actuará bajo las órdenes inmediatas de la responsable o del responsable sindical bajo cuya jefatura esté adscrito. Para poder acceder a esta Jefatura, la candidata o candidato deberá tener una antigüedad como trabajadora o trabajador de CCOO-A de al menos cuatro años. La creación y ámbito de actuación de este tipo de jefatura, corresponderá exclusivamente a la Comisión Ejecutiva de CCOO de Andalucía.

2ª. **JEFA Y JEFE DEPARTAMENTO.** Aquellos puestos de jefatura de grupos cuyas funciones serán básicamente la de coordinación de un departamento. Serán designados por la Comisión Ejecutiva de CCOO-A a propuesta de la Secretaría donde se vaya a prestar el servicio y en todo caso actuará bajo las órdenes inmediatas de la persona responsable sindical y del Jefa o Jefe de Área en cuestión. Para poder acceder a esta Jefatura, la candidata o candidato deberá tener una antigüedad de al menos dos años. La creación de este tipo de jefatura corresponderá exclusivamente a la Comisión Ejecutiva de CCOO de Andalucía.

Dentro de esta Jefatura se distinguen dos niveles:

a. Jefa y Jefe Departamento Nivel A. Aquella o aquel que tenga más de tres trabajadoras o trabajadores a su cargo.

b. Jefa y Jefe Departamento Nivel B. Aquella o aquel que tenga más de una trabajadora o trabajador a su cargo.

GRUPO I. (Titulaciones mínimas de Grados/Licenciatura o equivalente)

Se incluyen en este grupo las trabajadoras y trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren de un alto grado de conocimientos profesionales y ejercen su

competencia sobre un conjunto de tareas profesionales complejas realizadas en una variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, económico u organizativo. Poseen un alto grado de autonomía en la toma de decisiones en lo referente a la planificación, ejecución y supervisión de las tareas asignadas a los proyectos, acciones, tareas y procesos de los que forman parte.

Se establecen dos Subgrupos:

1. Abogadas y Abogados.

Son las trabajadoras y trabajadores que, de acuerdo con la normativa que resulte de aplicación, estén habilitadas para el ejercicio de la profesión de abogacía. Desempeñarán tal profesión de acuerdo con la diligencia, principios, valores, obligaciones y responsabilidades que imponen las normas que rigen tal profesión, incluidas las éticas y deontológicas.

2. Tituladas y Titulados Superiores (personal con la titulación requerida).

En este grupo profesional se incluyen aquellas funciones que por analogía son asimilables a las siguientes:

- Tareas heterogéneas de alta complejidad con un nivel de autonomía alto.
- Definición de objetivos, criterios de actuación, diseño y revisión de métodos y procedimientos.
- Elaboración de informes, estudios, memorias y análisis.
- En algunos casos, pueden tener la responsabilidad en la coordinación de funciones y equipos de trabajo reducidos, temporales o funcionales.
- Desarrollar cualquier otra función o tarea no contemplada anteriormente que sea propia de su cualificación y grupo profesional.

GRUPO II (Titulaciones mínimas Grados/Diplomatura/Ingeniería técnica o equivalente).

Se incluyen en este grupo las trabajadoras y trabajadores que en el desempeño de su trabajo requiere un alto grado de conocimientos profesionales y ejercen su competencia sobre un conjunto de actividades profesionales complejas realizadas en una variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, económico u organizativo. Poseen un cierto grado de autonomía en la toma de decisiones en lo referente a la planificación, ejecución y supervisión de las tareas asignadas a los proyectos, acciones, tareas y procesos de los que forman parte.

Se establecen dos Subgrupos:

1. Graduadas y Graduados Sociales.

Son las trabajadoras y trabajadores que, de acuerdo con la normativa que resulte de aplicación, estén habilitadas para el ejercicio de la profesión de Graduada o Graduado social. Desempeñarán tal profesión de acuerdo con la diligencia, los principios, valores, obligaciones y responsabilidades que imponen las normas que rigen tal profesión, incluidas las éticas y deontológicas.

2. Tituladas y Titulados Medios (personal con la titulación requerida).

Se incluyen excepcionalmente en este subgrupo el personal que actualmente ostenta las categorías profesionales de Titulada o Titulado Medio sin titulación universitaria específica.

En este subgrupo profesional se incluyen aquellas funciones que por analogía son asimilables a las siguientes:

- Tareas de alto contenido técnico con autonomía media.
- Gestión contable, gestión de programas y proyectos, gestión de recursos humanos, gestión de bienes muebles e inmuebles, gestión de Compras de bienes y servicios, gestión de sistemas informáticos, telecomunicaciones y nuevas tecnologías.
- En algunos casos, pueden tener la responsabilidad de organización, distribución y supervisión del trabajo de personal que presta colaboración con carácter temporal en el desarrollo de sus funciones.
- Desarrollar cualquier otra función o tarea no contemplada anteriormente que sea propia de su cualificación y grupo profesional.

GRUPO III (Titulaciones mínimas Bachiller Superior/Técnico Superior FP o equivalente)

Se incluyen en este grupo las trabajadoras y trabajadores que ocupan puestos caracterizados por el desempeño de un conjunto de tareas profesionales operativas de cierta complejidad, con la capacidad de realizar trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las trabajadoras y trabajadores encargados de su ejecución. Asimismo, comprenden las tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación.

Se establecen dos Subgrupos:

1. Oficial Administrativo.

En este subgrupo profesional se incluyen aquellas funciones que por analogía son asimilables a las siguientes:

- Realizan tareas administrativas de complejidad en un marco de instrucciones predefinidas.
- Amplio conocimiento en el manejo de aplicaciones ofimáticas y equipos telemáticos.
- Desarrollo del trabajo administrativo de forma autónoma, en parcelas tales como contabilidad, compras, RRHH, oficina electoral, afiliación, servicios jurídicos, programas y proyectos, sistemas informáticos y telecomunicaciones.
- Información, orientación y atención de forma personal, telefónica, telemática o por el medio que se determine.
- Gestión y Control de Pagos y Cobros por Caja.
- En algunos casos, pueden tener la responsabilidad de organización, distribución y supervisión del trabajo de personal que presta colaboración con carácter temporal en el desarrollo de sus funciones, siempre bajo supervisión.
- Desarrollar cualquier otra función o tarea no contemplada anteriormente que sea propia de su cualificación y subgrupo profesional.

2. Oficial de Oficio.

En este subgrupo profesional se incluyen aquellas funciones que por analogía son asimilables a las siguientes:

- Realizar las tareas propias del oficio con pleno dominio del mismo, manejo, mantenimiento y transporte de equipos y materiales.
- Mantenimiento e instalación de equipos e instalaciones. Control de las tareas de mantenimiento de las sedes, realizadas por proveedores y del personal que tenga a su cargo.
- Desarrollar cualquier otra tarea o función no contemplada anteriormente que sea propia de su oficio.

GRUPO IV. (FP 1.º grado/Técnico Medio/equivalente).

Se incluyen en este grupo a las trabajadoras y trabajadores que ocupan puestos caracterizados por el desempeño de un conjunto de tareas profesionales operativas de poca complejidad, con la capacidad de realizar trabajos bajo directrices previamente definidas que exijan cierta iniciativa y razonamiento por parte de las trabajadoras y trabajadores encargados de su ejecución.

Se establecen dos Subgrupos:

- Auxiliar Administrativo.

En este subgrupo profesional se incluyen aquellas funciones que por analogía son asimilables a las siguientes:

- Realizan tareas homogéneas con baja autonomía y alto grado de supervisión en un marco de instrucciones precisas predefinidas.
- Manejo básico de equipamiento informático y de comunicaciones.
- Archivo y traslado de documentación.
- Atención personal o telefónica. Gestiones de envío y recepción de paquetería y correo.
- Fotocopia, digitalización y destrucción de documentos.

- Desarrollar en general todas aquellas tareas o funciones no especificadas anteriormente que sean propias de su cualificación y subgrupo profesional.

- Auxiliar de Oficio.

En este subgrupo profesional se incluyen aquellas funciones que por analogía son asimilables a las siguientes:

- Realiza las tareas que se le encomienden con baja experiencia y bajo supervisión.
- Reprografía y transporte de material.
- Desarrollar en general todas aquellas tareas o funciones no especificadas anteriormente que sean propias de su oficio.

GRUPO V. (Titulaciones ESO, Graduado Escolar, Sin titulación específica)

Se incluyen en este grupo las trabajadoras y trabajadores que realizan tareas básicas, estando sujetos a instrucciones precisas, y cuya ejecución requiere fundamentalmente conocimientos básicos o la utilización de equipos con un bajo grado de dificultad.

1. Personal de Limpieza.

Trabajadora o trabajador que ejecuta las tareas de limpieza de los despachos y dependencias del centro o centros que le sean asignados, así como el mobiliario, cualquier que sea su clase y situación.

En este subgrupo profesional se incluyen aquellas funciones que por analogía son asimilables a las siguientes:

- Limpieza de despachos y zonas comunes. Puesta en orden de zonas comunes.
- Custodia y control de las llaves de las dependencias encomendadas.
- Conservación y control del material de limpieza.
- Custodia del papel de desecho hasta su retirada para una destrucción certificada, conforme a la normativa legal vigente.
- Desarrollar en general todas aquellas tareas o funciones no especificadas anteriormente que sean propias de su oficio.

Artículo 36. Empleo.

Con carácter general y en pro del principio de estabilidad en el empleo, las contrataciones que se realicen serán de carácter preferentemente fijo o indefinido, no obstante podrán realizarse contratos temporales cuando concurren las causas válidas establecidas en el marco normativo vigente. Se valorará el trabajo y la experiencia desarrollada por aquellas personas que hayan prestado servicios con anterioridad en nuestra organización.

En aras de favorecer la inclusión sociolaboral a personas y colectivos más desfavorecidos, CCOO-A, en caso de igualdad de resultados, priorizará a las personas inmigrantes, personas discapacitadas, personas mayores de 45 años y mujeres víctima de violencia de género.

Las distintas Comisiones Ejecutivas tenderán, en las nuevas contrataciones, a emplear un número de trabajadoras y trabajadores con discapacidad, no inferior al 5% de la plantilla, entre aquellas que se encuentren inscritos como tales en el registro del Servicio Estatal Público de Empleo.

Cuando una trabajadora o trabajador sea declarado en invalidez permanente total, la organización en la medida de las posibilidades procurará adecuar algún puesto de trabajo a la minusvalía reconocida.

Artículo 37. Procedimiento de acceso y promoción.

1. Cuando la dirección de CCOO de Andalucía opte tanto por la cobertura de vacantes estructurales como para la creación de nuevos puestos de trabajo estructurales, será requisito previo y preceptivo la preparación de una convocatoria interna que permita la promoción o acceso a las citadas vacantes o nuevas plazas a las trabajadoras y trabajadores afectados por este Convenio.

En esta convocatoria interna, reservada a las trabajadoras y trabajadores de CCOO-A, podrán participar todas las trabajadoras y trabajadores que se encuentren en alta en la organización en el momento de la convocatoria, independientemente de su carácter fijo o temporal. En el caso de ser seleccionada una trabajadora o trabajador esta asumirá las condiciones del nuevo puesto de trabajo (jornada, horario, etc ...).

Las trabajadoras y trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo que la organización tenga vacante con la misma clasificación profesional o acorde a la misma en cualquier otro centro de trabajo, estando obligado ésta a comunicar a la trabajadora o trabajador las citadas vacantes existentes o futuras. El traslado o cambio de centro tendrá una duración inicial de seis meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo anterior, tras el cual la trabajadora o trabajador podrá optar por su regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, en este último caso la obligación de reserva será de un año.

2. Una vez realizada dicha convocatoria interna, si el puesto de trabajo no ha sido cubierto, podrá elevarse a convocatoria pública.

Aquellas personas que hayan sido aptas en anteriores procesos de selección públicos o que hayan trabajado anteriormente en la organización y reúnan el perfil profesional ofertado podrán ser llamadas para desarrollar estos puestos de trabajo, previa negociación con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores del ámbito afectado.

3. Con carácter general, las convocatorias, tanto públicas como internas, se expondrán en el tablón de anuncios de la organización donde se proceda a la creación o a la cobertura y las pruebas a realizar se harán conforme al Anexo 2 del presente Convenio.

CAPÍTULO XI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 38. Principios informadores.

Los preceptos sobre el régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia, así como la ordenación técnica y la organización en el ámbito del Convenio Colectivo.

Asimismo, su objetivo consiste en garantizar los derechos e intereses legítimos de las trabajadoras y trabajadores, así como preservar las facultades disciplinarias de la dirección de la organización en relación al personal asalariado.

Toda falta cometida por las trabajadoras y trabajadores y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable, podrá ser sancionada por la dirección de la organización, debiendo ser clasificada como leve, grave o muy grave.

Las ausencias o faltas de puntualidad como consecuencia de una situación de violencia de género, se considerarán justificadas y retribuidas si se justifica por los Servicios Sociales o de Salud correspondientes, sin perjuicio de la obligación por parte de la trabajadora de ponerlo en conocimiento de la organización a la mayor brevedad posible, no pudiendo ser computadas como faltas de asistencia.

Artículo 39. Procedimiento sancionador.

Como trámite con carácter previo a la incoación del expediente disciplinario podrá establecerse una fase de diligencias previas informativas, por un período máximo de diez días naturales. Este trámite será acordado cuando la Organización tenga conocimiento de los hechos presuntamente susceptibles de ser sancionados e interrumpirá los plazos legales de prescripción de faltas e infracciones. La iniciación de esta fase será acordada por la representación legal de las trabajadoras y trabajadores del ámbito y el o

la responsable del centro o dependencia en la que la trabajadora o trabajador preste sus servicios, quienes designarán a las personas encargadas de llevarla a cabo.

En el plazo de 15 días naturales desde la finalización de la fase de diligencias previas, en su caso, se acordará la incoación del expediente disciplinario por la Organización que en cada caso tenga asignada dicha competencia, de cuya resolución se dará traslado a la interesada o interesado, al comité de empresa o delegada o delegado de personal y a la sección sindical en el caso de trabajadoras afiliadas o trabajadores afiliados.

La Organización competente para iniciar y tramitar el expediente será aquélla donde esté encuadrado la trabajadora o trabajador, estructura de territorio o rama de CCOO-A. El proceso de inicio de expediente corresponderá a la Secretaría que tenga atribuidas las competencias en materia de personal de la Organización para la que preste sus servicios inmediatos la trabajadora o trabajador; en caso de inhibición e inactividad de dicha Secretaría, la competencia recaerá en la misma Secretaría de la Organización directamente superior.

La Secretaría competente designará una Comisión Instructora para la tramitación del expediente contradictorio, compuesta al menos por dos miembros de la Comisión Ejecutiva del ámbito donde presta servicios la trabajadora o trabajador y un miembro de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores de dicho ámbito.

La Secretaría competente comunicará la apertura de expediente, con expresión de los hechos que la motivaron, a la trabajadora o trabajador, a la representación legal de las trabajadoras y trabajadores (Comité de Empresa o delegado o delegada de personal del ámbito) y a la Secretaría de Organización de CCOO-A. En dicha comunicación figurarán los miembros de la Comisión Instructora de dicho expediente.

La comunicación de apertura de expediente a la trabajadora o trabajador servirá de notificación de los hechos imputados y este tendrá un plazo de 10 días para formular alegaciones y proponer pruebas ante la Comisión Instructora.

Recibidas las alegaciones, o pasado el plazo de hacerlo, la Comisión Instructora creada al efecto decidirá sobre las pruebas propuestas o cualquier otra diligencia que crea oportuna, concluyendo esta fase con la emisión de un informe sobre los hechos, la calificación de los mismos y la propuesta de sanción.

En los casos de que no exista acuerdo entre las partes que la conforman a la hora de redactar el informe, cada una de ellas podrá emitir informe por separado. En todo caso, el plazo máximo para realizar el informe será de 20 días desde que se produjo la notificación del inicio del expediente disciplinario a la trabajadora o trabajador, poniéndolo en conocimiento tanto de la trabajadora o trabajador como a la Secretaría de Organización correspondiente.

La Secretaría de Organización de CCOO-A, decidirá sobre la procedencia o no de sancionar y en su caso sanción a imponer a la vista del expediente; no obstante, si existen modificaciones o novedades con respecto a los hechos inicialmente comunicados a la trabajadora o trabajador, dará nuevo traslado por un plazo de 3 días para alegaciones y, una vez efectuadas, dictará resolución en el plazo máximo de 25 días a contar desde que recibe el expediente para su resolución final, que no desde la apertura del expediente disciplinario.

En aquellos casos en los que la trabajadora o trabajador cometa una infracción de las calificadas como muy grave, la Secretaría de Organización de CCOO-A podrá suspender cautelarmente de empleo y sueldo a la trabajadora o trabajador hasta la resolución final del expediente, así mismo y para los casos de acoso sexual y acoso moral por razón de sexo será preceptivo el traslado temporal a otro centro de trabajo de la persona presuntamente acosadora.

La imputación de faltas leves no estará sujeta a la instrucción de expediente contradictorio. Será competente para sancionar la Secretaría de Organización de CCOO-A, que comunicará por escrito a la trabajadora o trabajador y a la representación legal de las

trabajadoras y trabajadores del ámbito correspondiente, los hechos, tipificación de la falta y la sanción a imponer.

La apertura del expediente sancionador interrumpirá los plazos de prescripción de la de las faltas establecidos en el artículo 43 del presente Convenio.

Artículo 40. Graduación faltas.

1. Se considerarán faltas leves.

- El incumplimiento horario, considerándose como tal la impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del horario obligatorio ó la no recuperación en los casos de hacer uso de la flexibilidad horaria, que se den en 2 ocasiones en un mes natural.

- El exceso del periodo de descanso retribuido diario en 4 ocasiones en un mes natural. Siempre que dicho exceso no pueda ser considerado abandono del puesto de trabajo.

- La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, siempre que ello no hubiere causado perjuicio grave para el sindicato.

- La no comunicación con carácter previo de faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

- Las discusiones siempre que repercutan en el normal desarrollo del trabajo.

- La desatención y falta de corrección en el trato con los superiores jerárquicos, compañeras o compañeros y público en general, cuando no se perjudique gravemente la imagen del sindicato.

- La negligencia leve en el cuidado y conservación de los enseres, documentos, expediente y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.

- El uso reiterado para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, en horario de trabajo siempre y que el mismo sea esporádico y no cause perjuicio grave para el sindicato.

- Cualquier otros incumplimientos leves de la normativa laboral o de las obligaciones lícitas asumidas en contrato de trabajo y/o contenidas en este Convenio, así como aquellos otros incumplimientos que supongan sanción o penalización para la organización en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.

2. Se consideran faltas graves.

- El incumplimiento horario, considerándose como tal la impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del horario obligatorio o la no recuperación en los casos de hacer uso de la flexibilidad horaria, que se den en 8 ocasiones en un mes natural.

- El exceso del periodo de descanso retribuido diario en 8 ocasiones en un mes natural. Siempre que dicho exceso no pueda ser considerado abandono del puesto de trabajo.

- La inasistencia injustificada al trabajo de dos días durante el período de un mes.

- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo.

- El abandono del trabajo sin causa justificada.

- La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada laboral.

- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las trabajadoras o trabajadores o para el propio sindicato.

- La disminución en el rendimiento normal del trabajo de manera repetida.

- La falta de respeto o consideración debida, ofensas de obra o de palabra a superiores subordinados, compañeros/as de trabajo o a la usuaria o usuario del Sindicato, cuando tengan la consideración de graves.

- Las negligencias en el desempeño del trabajo de las que se deriven ó puedan derivarse perjuicios graves.

- Utilización reiterada, sin la oportuna autorización, para usos propios distintos a los previstos de instalaciones o bienes del Sindicato, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.

- Trabajar bajo los efectos del alcohol o sustancias estupefacientes. En el supuesto de que se trate de embriaguez o toxicomanía de carácter habitual, el hecho de que la trabajadora o trabajador se someta a las prescripciones establecidas por el médico será considerado como atenuante al objeto de tipificar la conducta como no constitutiva de falta.

- La falta de cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones de la organización en las mismas materias, cuando suponga riesgo grave para la trabajadora o trabajador, sus compañeras o compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la organización.

- El acoso sexual, entendiéndose por tal, la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente a la dignidad de la trabajadora o trabajador objeto de la misma, que no esté tipificada como falta muy grave.

- El acoso moral por razón de sexo, entendiéndose como tal cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, que no esté tipificada como falta muy grave.

- La reincidencia en la comisión de cuatro o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción, dentro del mismo trimestre.

3. Se consideran faltas muy graves:

a. La inasistencia al trabajo, durante tres días consecutivos o seis días no consecutivos, en un período de un mes sin causa justificada.

b. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, la trasgresión de la buena fe contractual, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, con perjuicio grave para las trabajadoras o trabajadores o para el propio sindicato.

d. La apropiación, hurto, robo de dinero, sea cual sea su cuantía, o cualquier otro bien, propiedad de las trabajadoras o trabajadores, del propio sindicato o de terceros, dentro de los locales del sindicato o fuera de los mismos, durante la jornada de trabajo o con ocasión del ejercicio de las funciones laborales.

e. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación indebida de la baja por enfermedad o accidente.

f. El quebrantamiento o vulneración del secreto profesional, de la correspondencia, de la custodia de la documentación o de expedientes, de la información de obligada reserva tanto del sindicato, de sus trabajadoras o trabajadores o de terceros, que la trabajadora o trabajador tenga conocimiento con ocasión de su trabajo y perjudique al sindicato.

g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal al sindicato.

h. La disminución continuada en el rendimiento normal del trabajo.

i. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

j. El acoso sexual definido en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

k. El acoso moral por razón de sexo, entendiéndose como tal cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, y que sea considerada como falta muy grave.

l. Toda actuación que suponga discriminación.

m. Las ofensas de palabra o de obra contra las personas, cometidas en el ejercicio de las funciones laborales cuando revistan acusada gravedad.

n. El incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro inminente o sean causantes de accidente laboral muy grave, de perjuicios muy graves a sus compañeras y compañeros o a terceros, o daños muy graves a la organización.

o. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la trabajadora o trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 41. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

1.1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

1.2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo desde dos días a un mes.
- b) Suspensión del derecho a participar en el primer procedimiento de promoción que se convoque dentro del año siguiente a la sanción.

1.3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo desde un mes y un día hasta tres meses.
- b) Suspensión para participar en dos procedimientos de promoción en el período de los dos años siguientes a la sanción.
- c) Traslado forzoso de centro de trabajo dentro de la misma provincia sin indemnización, cuando lo permita la categoría profesional de la trabajadora o trabajador.
- d) Despido.

Artículo 42. Aplicación de Sanciones.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente Convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no de la trabajadora o trabajador afectado.

Asimismo, la actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se ejercerá respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

En los supuestos de acoso sexual, acoso moral por razón de sexo y acoso laboral se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la organización sobre la persona acosada.

Artículo 43. Prescripción y cancelación.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la dirección de CCOO-A tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse dos, cuatro o doce meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

CAPÍTULO XII**COMISIÓN PARITARIA Y PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS****Artículo 44. Comisión Paritaria.**

1. Se constituye una Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo para atender cuantas cuestiones se deriven de la interpretación y aplicación del cumplimiento del mismo.

2. Dicha Comisión estará formada por los miembros que designen las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, en un número no superior a tres por cada una de las partes, cuyas competencias se concretan en las siguientes funciones:

2.1. Interpretación de las controversias surgidas sobre la totalidad de las cláusulas del Convenio Colectivo.

2.2. Vigilancia y adaptación de las medidas necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo pactado.

2.3. Competencia para la aprobación y ratificación de los acuerdos alcanzados al efecto, en desarrollo de lo previsto en las cláusulas de este Convenio.

3. Las resoluciones en el seno de dicha Comisión deberán adoptarse, una vez aprobado el procedimiento que al respecto se pacte y para que adquieran fuerza vinculante, por acuerdo de las partes. Para asuntos específicos podrán formarse grupos de trabajo designados por ambas partes con el correspondiente asesoramiento siempre que se considere necesario.

4. La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes dentro de los quince días siguientes a su solicitud.

Artículo 45. Procedimiento para la resolución de conflictos laborales.

Las partes firmantes de este convenio, en caso de falta de acuerdo en la Comisión Paritaria, someterán al Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) la resolución de los conflictos laborales, tanto de carácter individual como colectivo.

Artículo 46. Legislación supletoria.

En lo no previsto en el presente acuerdo se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 47. Condiciones económicas más beneficiosas.

Las condiciones económicas más beneficiosas que estuvieran reconocidas y vigentes a la firma del presente Convenio, no serán ni absorbibles ni compensables por ningún concepto económico de los pactados en el presente Convenio.

CLÁUSULAS ADICIONALES**Cláusula adicional primera:**

Constituye una prioridad para esta organización la situación de trabajadoras y trabajadores que, como consecuencia de la aplicación del acuerdo de 28/06/2013, vieron reducidas su jornada y, consecuentemente, sus retribuciones salariales. Por ello, los sujetos firmantes del presente Convenio, acuerdan iniciar la recuperación progresiva de las condiciones laborales anteriores a junio de 2013 para este colectivo, con el objetivo de reponerlos, en el menor tiempo posible, a sus condiciones laborales anteriores a esa fecha, en la medida que las necesidades y condiciones organizativas y económicas de la organización lo permitan.

A tal fin, las partes firmantes trasladarán a la Comisión Paritaria, en los tres meses siguientes a la firma del presente, el estudio de la presente problemática al objeto de

ir llevando a cabo la recuperación de jornada y salario de este colectivo. Para ello se tendrán en cuenta actuaciones y medidas que posibiliten la mencionada recuperación, tales como priorizar a este grupo ante nuevas contrataciones, aplicación de movilidad funcional, incorporación de este colectivo a la realización de programas cofinanciados, o cualquier otra medida que posibilite esta recuperación.

Cláusula adicional segunda: Inaplicación del Convenio.

1. La inaplicación de las condiciones de trabajo se producirá respecto de las materias reservadas en el artículo 82.3 ET.

La Comisión Paritaria es competente para resolver las inaplicaciones que se soliciten atendiendo al procedimiento establecido en el siguiente apartado.

2. La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 82.3 ET pactadas en este Convenio deberá ir precedido de un período de consultas según el procedimiento regulado en el artículo 41.4 ET de una duración no superior a 15 días. Durante la celebración del período de consultas se entregará a la representación legal de las trabajadoras y trabajadores la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se tomará como referencia la preceptiva para los despidos colectivos.

El acuerdo alcanzado en el período de consultas determinará qué condiciones son sustituidas, fijando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración no podrá ser superior al período de vigencia del presente Convenio.

El indicado acuerdo deberán comunicarlo a la Comisión Paritaria, en el plazo de cinco días.

En caso de desacuerdo en el período de consultas, las partes someterán las discrepancias a los procedimientos de solución autónoma de conflictos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Cláusula adicional tercera. Jubilación Parcial.

Ambas partes manifiestan:

1º. Que tanto por la representación legal de las trabajadoras y trabajadores como por la Organización se ha venido constatando el deseo de sus trabajadoras y trabajadores de poder acceder a la situación de jubilación con anterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria.

2º. Que en nuestro ordenamiento jurídico se regula un sistema de jubilación gradual y flexible, denominado JUBILACIÓN PARCIAL.

3º. Teniendo en cuenta lo citado en los puntos 1º y 2º, en el anterior Convenio se decidió negociar y convenir un Plan de jubilación parcial para regular de forma ordenada la posibilidad de acceder a la misma, así como las condiciones generales que serían de aplicación para acceder a ella. Todo ello en aplicación de lo establecido en el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo (BOE núm. 65, de 16 de marzo de 2013), concretamente en lo preceptuado en el artículo 8 y Disposición Final Quinta, que modificó el R.D. 1716/2012, de 28 de diciembre, dictado en desarrollo de la Ley 27/2011.

4º. De este acuerdo se dio traslado a la Autoridad Laboral y al Instituto Nacional de la Seguridad Social de Sevilla al ser ésta la provincia donde tiene su sede la CS CCOO-A, para su registro y conocimiento a los efectos oportunos previstos en el artículo 8 y Disposición Final Quinta del R.D.L. 5/2013 antes citado, incorporando la relación de trabajadoras y trabajadores que se entendió que cumplían en aquel momento los requisitos para acogerse a la jubilación parcial.

5º. Ambas partes acuerdan el mantenimiento del citado acuerdo dentro de los márgenes que la legislación vigente permita.

Ámbito de aplicación.

El presente acuerdo colectivo será de aplicación al personal de esta organización que reúna los requisitos legalmente exigibles al momento de la jubilación parcial.

En consecuencia, el presente Acuerdo colectivo será de aplicación al personal que, reuniendo tanto los requisitos exigidos por la Legislación actualmente en vigor, como los explícitamente contemplados en este acuerdo, traslade a la dirección de la Organización su voluntad de adherirse al mismo en cualquier momento de su período de vigencia y que por parte de la dirección de la Organización se admita o convenga la adhesión del mismo.

Las partes acuerdan que la adhesión al Acuerdo de jubilación parcial constituye un derecho de las personas trabajadoras de Comisiones Obreras de Andalucía.

Requisitos.

1º. El presente acuerdo será de aplicación a la plantilla que reuniendo los requisitos establecidos legalmente opten voluntariamente por acogerse al mismo y lo soliciten por escrito.

2º. La solicitud de acceso será objeto de estudio de forma individualizada, en relación al cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para acceder a la jubilación parcial. La dirección de la Organización resolverá la solicitud presentada en un plazo máximo de 30 días naturales, contados a partir del momento en que se hubiese solicitado la misma.

3º. La aceptación por parte de la Organización de la solicitud de acceso a la situación de jubilación parcial presentada por los solicitantes implicará la concertación de un contrato de relevo en aquellos supuestos que la regulación vigente en materia de jubilación parcial así lo exija desde el inicio de su acceso a la situación de jubilación parcial hasta el momento en que se jubile totalmente, pactándose expresamente el porcentaje de reducción de trabajo (jornada efectiva) sobre la estipulada en el vigente Convenio Colectivo.

Al comienzo de la situación de la jubilación parcial (primera semana) y, posteriormente, al comienzo de cada año natural, la Organización y las personas trabajadoras jubiladas parcialmente, negociarán la distribución horaria para dicho año. De no producirse comunicación por parte de la Organización indicando nueva distribución de la jornada anual, se entenderá prorrogada para el siguiente año natural la vigente distribución hasta dicho momento. Se podrá acumular, por acuerdo de ambas partes, las horas a realizar en el contrato a tiempo parcial en el periodo que se determine, siempre que legalmente sea posible.

Condición resolutoria.

El no reconocimiento de la pensión de jubilación, por cualquier causa, impedirá la aplicación del presente Acuerdo al trabajador o trabajadora solicitante, resultando en consecuencia nulo y sin efectos el documento de adhesión suscrito entre las partes, retro trayéndose su situación laboral a las mismas condiciones que tenía antes de iniciar el proceso de jubilación, comprometiéndose la organización a reincorporarle inmediatamente a dichas condiciones anteriores, independientemente de que dicho trabajador o trabajadora formule recurso contra la Resolución del INSS que deniegue la misma.

Cambios normativos.

El presente Acuerdo ha sido concebido y negociado teniendo en cuenta la actual regulación legislativa sobre la materia, quedando sujeto a las modificaciones de derecho necesario absoluto que pudiera establecer la Normativa aplicable, en tanto no se desvirtúen las recíprocas contraprestaciones asumidas por las partes. En el supuesto de que los futuros cambios legislativos pudieran modificar sustancialmente los compromisos y obligaciones asumidas en el presente Acuerdo se convocará a las partes firmantes en un plazo máximo de 10 días para acordar las medidas que procediesen en orden a la suspensión o continuidad del Acuerdo por tales motivos, así como los efectos sobre las

trabajadoras y trabajadores adheridos al mismo o los que durante la vigencia del presente Convenio se pudieran adherir.

Cláusula adicional cuarta. Oficial Administrativo, Oficial de Oficio y Auxiliar Administrativo.

Las trabajadoras y trabajadores que a la firma del presente Convenio ostenten la clasificación profesional los niveles de Oficial 1ª Administrativo y Oficial 2ª Administrativo pasarán a ostentar a partir de la firma del mismo el nivel profesional de Oficial Administrativo y el salario estipulado para el mismo.

Igualmente las trabajadoras y trabajadores que a la firma del presente ostenten en la clasificación profesional el nivel de Oficial 1ª Oficio pasarán a ostentar a partir de la firma del mismo el nivel profesional de Oficial de Oficio y el salario estipulado para el mismo.

Las partes firmantes trasladarán a la Comisión Paritaria, en los tres meses siguientes a la firma del presente, el estudio individualizado de las trabajadoras o trabajadores que ostentan la categoría de Auxiliar Administrativo/a al objeto de revisar su correcta aplicación.

Cláusula adicional quinta. Complemento por Antigüedad.

A partir de la firma del presente convenio las trabajadoras y trabajadores que perciban un complemento por antigüedad dejarán de percibirlo por tal concepto, pasando a percibir un complemento que pasa a denominarse «plus consolidado» en doce mensualidades por la misma cuantía en cómputo anual. Este «plus consolidado» no es revisable y permanecerá congelado en la cuantía correspondiente a cada trabajadora o trabajador.

Con anterioridad a la fijación de este «plus consolidado», se actualizará a cada trabajador o trabajadora el complemento de antigüedad completando, los y las que a ello tuvieran derecho, solo el primer trienio o quinquenio que pudiera haberse generado a partir del 15 de julio de 2013, fecha a partir de la cual quedó suspendido y congelado el cumplimiento y devengo de nuevos trienios o quinquenios, y hasta el 31 de diciembre del 2017.

No tendrán derecho a la actualización aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan devengados seis trienios y dos quinquenios.

Tampoco tendrá carácter retroactivo su devengo, que se empezará a percibir desde el 1 de enero de 2018.

Cláusula adicional sexta. Flexibilidad horaria.

Con objeto de garantizar la efectiva flexibilidad horaria del presente Convenio Colectivo se creará a la firma del mismo una Comisión delegada de la Comisión Paritaria para que, en el plazo que en la misma se establezca, se haya implantado el programa control de presencia en toda la organización, así como acordado sus respectivos procedimientos y los Calendarios Laborales de aplicación. Hasta tanto se produzca tal hecho se dispondrá de un margen de tolerancia a la entrada de 15 minutos.

Los horarios fijados se incluirán en el programa control de presencia para ajustar la verificación en cada momento al horario real de la organización.

Una vez transcurrido el tiempo que dicha Comisión delegada establezca podrá negociarse una flexibilidad de recuperación de jornada semanal o mensual y acordarse la modificación correspondiente en la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo.

ANEXOS

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

Las retribuciones salariales desde el día 1 de enero de 2018 serán las siguientes durante la vigencia del primer año de este Convenio:

GRUPO	SUBGRUPO	NIVELES	SALARIO BASE 2018
0	JEFA Y JEFE DE AREA		2.352,69 €
0	JEFE Y JEFA DE DEPARTAMENTO	NIVEL A	2.018,20 €
0	JEFE Y JEFA DE DEPARTAMENTO	NIVEL B	1.531,97 €
I	ABOGADA Y ABOGADO		1.832,50 €
I	TITULADA Y TUTULADO SUPERIOR		1.531,97 €
II	GRADUADA Y GRADUADO SOCIAL		1.671,12 €
II	TITULADA Y TITULADO MEDIO		1.397,07 €
III	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A		1.272,89 €
III	OFICIAL OFICIO		1.272,89 €
IV	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A		1.195,30 €
IV	AUXILIAR DE OFICIO		1.195,30 €
V	PERSONAL LIMPIEZA		1.195,30 €

ANEXO 2

PRUEBAS A REALIZAR

Artículo 37 Procedimiento de acceso y promoción

Las pruebas a realizar tanto en la convocatoria interna como en la pública serán algunas de las siguientes en el orden que se determine:

A) Conocimientos informáticos:

Se deberá de poseer los conocimientos necesarios en materia informática acordes al puesto de trabajo a desarrollar.

Corresponderá al Departamento de Nuevas Tecnologías la realización y evaluación de esta prueba.

B) Prueba específica de conocimientos:

Este tipo de prueba se efectuará en todos aquellos casos en los que el puesto a cubrir requiera, además de los conocimientos informáticos, de unos conocimientos específicos en determinadas materias.

El desarrollo de la misma se materializará mediante una prueba cuyo contenido y evaluación se realizará por la Secretaría de Organización de CCOO-A, o en la organización que la misma delegue.

C) Conocimientos sindicales:

Esta prueba consistirá en una entrevista personal por parte del Responsable sindical que la Secretaría de Organización de CCOO-A determine en cada caso.

De dichas convocatorias, tanto internas como externas, se dará traslado previo a la representación legal de las trabajadoras y trabajadores del ámbito afectado, con objeto de que estén informados y aporten a las mismas lo que consideren necesario.

Durante del desarrollo de las diferentes pruebas en las que consista el proceso de selección podrán estar presentes un miembro de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores del ámbito afectado. Sevilla, a 30 de mayo de 2018.