

### 3. Otras disposiciones

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 18 de mayo de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía (Cód. 711000692011998), suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 27 de abril de 2015, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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, depósito y publicación del citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Sevilla, 18 de mayo de 2015.- El Director General, Manuel Gabriel Pérez Marín.

#### 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 de trabajo entre CC.OO. de Andalucía y las trabajadoras y trabajadores que prestan servicios retribuidos por cuenta ajena y 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 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, que de percibirla y en virtud del art. 97.2.1) LGSS se procederá a darlos de alta en el régimen general de la Seguridad Social. Dichas funciones están reguladas en nuestros Estatutos en el art. 46.1 tiene un carácter y naturaleza de vínculo asociativo sindical de carácter voluntario y no laboral.

El presente convenio no será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras de las asesorías jurídicas que tengan acuerdos específicos, diferenciados y firmados con anterioridad en las materias que éstos versen.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo entra en vigor el día 15 de julio de 2015 y su vigencia concluirá el día 31 de diciembre del 2015, entendiéndose prorrogado tácitamente por otro año más si, al menos con un mes de antelación al día de su vencimiento, no es denunciado por alguna de las partes.

Artículo 3. 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 supuesto de que no se alcance acuerdo, la organización del trabajo será facultad del órgano de dirección de Comisiones Obreras de Andalucía que la ejercitará a través de su Comisión Ejecutiva. En cuestiones concretas tal ejercicio 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. En todo caso se tendrá en cuenta lo determinado por la legislación vigente.

## CAPÍTULO II

### JORNADA, PERMISOS Y LICENCIAS

#### Artículo 4. Jornada laboral.

Se establece una jornada de 35 horas semanales equivalentes a una jornada anual de 1.565 h para el año 2015, que se realizarán en jornada partida, siendo los viernes exclusivamente de mañana, el resto de la semana cada trabajadora o trabajador dispondrá de un día de jornada intensiva de mañana y serán distribuidas en los calendarios anuales a concretar en cada ámbito territorial, estableciéndose un período de descanso retribuido de 30 minutos.

Se establece una jornada intensiva en horario de mañana, que comprende desde el 15 de Junio al 15 de septiembre. En los periodos de jornada intensiva de los meses de junio y septiembre se concretarán las guardias para las jornadas de tarde. En estos periodos de de junio y septiembre, en los centros que exista un solo administrativo, se garantizará la apertura del local en la jornada habitual, previa negociación con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores de su ámbito.

En los meses de julio y agosto la jornada será intensiva exclusiva de mañana.

#### Artículo 5. Vacaciones.

A) Todas las trabajadoras y trabajadores afectados por este convenio, tendrán 23 días laborables de vacaciones ininterrumpidas, preferentemente en los meses de julio y agosto.

B) Cuando la trabajadora o el trabajador cause baja (enfermedad grave u hospitalización) por incapacidad temporal, durante el disfrute de sus vacaciones anuales, se dejará de computar dichas vacaciones durante el tiempo que dure dicha baja, volviéndose a reanudar su cómputo una vez se obtenga el alta médica.

C) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la organización coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

D) 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.

E) A las trabajadoras y trabajadores fijos o eventuales que cesen por cualquier motivo, en el transcurso del año, sin haber disfrutado vacaciones, se les abonará la parte proporcional correspondiente.

F) Previamente, en la primera quincena de mayo, se reunirán las partes firmantes del acuerdo para definir las vacaciones, preferentemente con carácter rotativo, de forma que se garantice la continuidad de funcionamiento del trabajo en la mejor forma para todos.

#### Artículo 6. Permisos retribuidos.

Todas las trabajadoras y trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a permisos retribuidos, justificándolos con los documentos necesarios en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica.

1. Por lactancia de hija o hijo menor de un año, tendrá derecho a un permiso de una hora de su jornada, que podrá 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. Dicho permiso aumentará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

2. Por matrimonio o pareja de hecho, 19 días naturales, para las parejas de hecho cuando así sean reconocidas mediante la oportuna regulación por cualquier órgano competente.

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

4. Por nacimiento, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de hijas o hijos, tres días naturales, pudiendo aumentar a cuatro en los supuestos que se originara desplazamiento desde su residencia.

Para los casos de interrupción voluntaria del embarazo, o por fecundación asistida de la trabajadora o cónyuge del trabajador se estará a lo recogido en el párrafo anterior.

5. Por accidente, enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días y dos días hasta el segundo grado, pudiéndose ampliar a dos días más en los supuestos de desplazamiento, mientras dure el hecho causante, de la trabajadora o trabajador.

Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días, pudiéndose ampliar a dos días más en los supuestos de desplazamiento, mientras dure el hecho causante, de la trabajadora o trabajador.

Para los casos de intervención quirúrgica hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el día de la operación.

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

7. Por traslado de domicilio, dos días naturales.

8. El tiempo estrictamente necesario para asistencia al médico, procediéndose a su debida justificación.

9. 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.

10. Un máximo de 20 horas anuales para acompañar a consulta médica a hijas e hijos menores de 14 años que se encuentren a cargo de la trabajadora o trabajador, y sin límite de edad en los casos de padecer discapacidad física, psíquica y sensorial.

Para los casos de trabajadoras y trabajadores con contratos a tiempo parcial estas horas serán proporcionales a las jornadas que realicen

En los supuestos contemplados dichas horas serán debidamente justificadas.

11. Se establecen seis días de asuntos propios.

12. En navidad el personal disfrutará de cuatro días hábiles de permiso retribuido, que se harán coincidir con alguno de los dos turnos rotativos que se establezcan, con la jornadas que haya determinadas para los mismos. Estos turnos se establecerán por mutuo acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en cada ámbito y los representantes de CC.OO.-A. Asimismo, cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan con día laboral se concederán los mismos como permiso retribuido a la totalidad de la plantilla, computándose la jornada de estos dos días igual que el resto de los días reconocidos en este artículo de permiso retribuido con un máximo de 7 horas diarias.

En los supuestos de discrepancias en los puntos recogidos en el presente artículo se resolverá entre la organización a la que pertenezca y los representantes legales de ésta.

#### Artículo 7. Permiso no remunerado.

Cualquier trabajadora o trabajador que lo solicite tendrá derecho a la concesión de permiso no remunerado con un máximo de 6 meses. Terminado el permiso el reintegro será inmediato. No se tendrá derecho a un nuevo permiso hasta pasado dos años de la terminación del anterior. La concesión de dichos permisos será facultad de la Comisión Ejecutiva de cada ámbito con el informe previo de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.

#### Artículo 8. Excedencias.

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

1. Se pasará a la situación de Excedencia Forzosa:

a) Por nombramiento de cargo público o sindical liberada o liberado.

b) Por atender al cuidado de cada hija o hijo. Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hija o hijo, tanto en cuanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo o provisional, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial o administrativa.

c) Por atender al cuidado de familiares. También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, las trabajadoras y trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en los apartados b) y c), cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de las trabajadoras y trabajadores. No obstante, si dos o

más trabajadoras o trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la organización podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de ésta.

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

El período en el que la trabajadora o trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la trabajadora o trabajador tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por la organización especialmente con ocasión de su reincorporación.

En los supuestos anteriores la reincorporación se producirá de forma automática, en el mismo puesto de trabajo en el que venía prestando servicios.

#### 2. Excedencia Voluntaria.

Se concederá al personal con más de un año de servicio, mediante solicitud al órgano correspondiente. La excedencia voluntaria no contará a efectos de antigüedad.

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

No se tendrá derecho a nueva excedencia hasta transcurrido tres años del disfrute de la anterior.

#### Artículo 9. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

##### a) Suspensión por parto.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, aplicables en el supuesto de parto múltiple de dos semanas por cada hija o hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de parto prematuro con falta de peso y también cuando la recién nacida o recién nacido precise estar en el hospital después del parto, por un periodo superior a siete días, a la duración de este permiso se añadirán tantos días como subsista esa hospitalización, con un máximo de trece semanas adicionales.

En caso de discapacidad de la hija o hijo o menor en adopción o acogimiento, a la duración de la suspensión se le añadirán dos semanas adicionales.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que resta del periodo de suspensión por maternidad, sin que se descuente del mismo la parte que la madre pudiera haber disfrutado con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento de la hija o el hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

##### b) Suspensión por adopción y acogimiento.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hija o hijo a partir del segundo, contadas a la elección de la trabajadora o trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

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

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la organización y las trabajadoras y trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

c) Suspensión por riesgo para el embarazo.

En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26.2 y 3 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado, si así lo certifica un organismo competente.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgos para el embarazo, contemplado en los arts. 45.1d) y 48.5 del EETT, durante el período necesario para la protección de su seguridad y salud mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

d) Suspensión por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hija o hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, en dos o más días por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de la suspensión por maternidad y de los tres días de permiso por nacimiento.

Cuando el nacimiento se produzca dentro de una familia numerosa, o bien cuando, con el nacimiento, la familia se convierta en familia numerosa, y en los casos en que en la familia haya un miembro con discapacidad o enfermedad grave de las recogidas en el Real Decreto 1148/2011 (BOE núm. 182, de 30 de julio de 2011), el permiso por paternidad será de 20 días.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hija o hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad.

La suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la organización y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

Artículo 10. Reducción de jornada.

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de 12 años o a una persona discapacitada física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo anual, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un octavo y, como máximo 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 quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de las trabajadoras y trabajadores.

No obstante, si dos o más trabajadoras o trabajadores que generasen este derecho por el mismo sujeto causante coincidiera para la misma organización, sería la dirección de ésta la que estableciera los límites en el ejercicio simultáneo, por razones justificadas de funcionamiento de ésta.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo anual, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, 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 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 los 18 años. A propuesta de la trabajadora o trabajador, la Comisión Paritaria podrá acordar que esta reducción de jornada se pueda acumular en jornadas completas.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

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

En aquellos supuestos de familia monoparental, donde se ejerza la patria potestad en solitario por una persona empleada de Comisiones Obreras de Andalucía, y para el cumplimiento de los deberes derivados de la patria potestad, así como para el propio interés del menor o menores, la trabajadora o trabajador, según recoge el apto.8 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, recogido en al Ley de Igualdad 3/2007, tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, en los mismos términos que recoge en al Ley de Igualdad para la reducción de jornada por guarda legal de forma que podrá solicitar la modificación de su jornada ordinaria, sin reducción de jornada ni reducción salarial, 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. Violencia de género.

La trabajadora que fuera víctima de violencia de género, tendrá los siguientes derechos:

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

b) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, 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 utilicen en la organización.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la organización y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, o conforme al acuerdo entre la organización y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

c) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la organización tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la organización estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la organización tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

### CAPÍTULO III

#### EMPLEO Y FORMACIÓN

#### Artículo 12. Grupos profesionales.

##### 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 Diplomatura / Ingeniería técnica o equivalente), se establecen dos Subgrupos:

1. Graduadas y Graduados Sociales.

2. Tituladas y Titulados Medios.

- Grupo III. (Titulaciones mínimas Bachiller Superior/Técnico FP o equivalente), se establecen dos Subgrupos:

1. Personal Administrativo, con dos niveles:

a) Oficial 1.<sup>a</sup> Administrativo.

b) Oficial 2.<sup>a</sup> Administrativo. (a extinguir).

2. Personal de Oficio.

a) Oficial 1.<sup>a</sup> Oficio.

- Grupo IV. (Titulaciones ESO, Graduado Escolar, FP 1.<sup>o</sup> grado o equivalente) se establecen dos subgrupos:

1. Auxiliar Administrativo.

2. Auxiliar de Oficio.

- Grupo V. (Sin titulación específica).

1. Personal Limpieza.

2. Clasificación profesional CS de CC.OO. Andalucía.

El personal de CS de CC.OO.-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.

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 CC.OO.-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 CC.OO.-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 CC.OO.-Andalucía, la definición de sus competencias podrá determinarse en cada caso concreto.

Subgrupos laboral personal de dirección.

1.ª 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 un solo responsable sindical. Serán designados por la Comisión Ejecutiva de CC.OO.-A a propuesta de la Secretaría de Organización CC.OO.-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 CC.OO.-A de al menos cuatro años.

La creación y ámbito de actuación de este tipo de jefatura, corresponderá exclusivamente a la Comisión Ejecutiva de CC.OO. de Andalucía.

2.ª 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 CC.OO.-A a propuesta de la Secretaría donde se vaya a prestar el servicio y en todo caso actuará bajo las órdenes inmediatas del responsable sindical y del 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 CC.OO. de Andalucía.

Dentro de esta Jefatura se distinguen dos niveles:

- a) Jefa y Jefe Departamento Nivel A. Aquél que tenga más de tres trabajadoras o trabajadores a su cargo.
- b) Jefa y Jefe Departamento Nivel B. Aquél 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, están habilitados para el ejercicio de la profesión de abogacía.

Desempeñaran 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 de 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, están habilitados para el ejercicio de la profesión de Graduada o Graduado social.

Desempeñaran 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, así como el personal que actualmente ostenta la categoría profesional de Técnica o Técnico de Programa (a extinguir).

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 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 los trabajadores y trabajadoras 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. Personal Administrativo, con dos niveles:

a) Oficial 1.ª 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 la Comisión Ejecutiva de CC.OO.-A.
  - 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.
- b) Oficial 2.ª Administrativo. (A extinguir).

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

- Realizan tareas homogéneas de cierta complejidad en un marco de instrucciones precisas predefinidas.
- Conocimiento y manejo de aplicaciones ofimáticas y equipos telemáticos.

- Desarrollo del trabajo administrativo en parcelas tales como contabilidad, compras, RRHH, oficina electoral, afiliación, servicios jurídicos, programas y proyectos, sistemas informáticos y telecomunicaciones.
- Gestión de documentación. Atención personal, telefónica o telemática.
- Gestiones de mensajería y correspondencia.
- Gestión y Control de Pagos y Cobros por Caja.
- Desarrollar cualquier otra función o tarea no contemplada anteriormente que sea propia de su cualificación y subgrupo profesional.

## 2. Personal de Oficio.

### a) Oficial 1.ª 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. (Titulaciones ESO, Graduado Escolar, FP 1.º grado o 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 los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución.

Se establecen dos Subgrupos:

### 1. 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.

### 2. 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. (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 13. Acceso y promoción.

#### a) Cobertura de vacantes y promoción.

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

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

Con carácter general, la convocatoria se hará pública mediante un anuncio en los tablones de la organización donde se proceda a la creación o a la cobertura.

1. Acceso. El personal que vaya a acceder a CC.OO.-A se someterá a la realización de selección mediante algunas de las siguientes pruebas:

A) Primer nivel o de conocimientos básicos informáticos. Todo aspirante a formar parte de la plantilla de CC.OO.-A deberá poseer conocimientos necesarios en materia informática para afrontar con suficiencia el desarrollo de una prueba eminentemente práctica consistente en un manejo amplio del entorno de Microsoft Office o cualquier otro sistema operativo similar, debiendo superar con éxito el desarrollo de esta prueba. Corresponderá al departamento de informática de la CC.OO.-A la realización y evaluación de esta prueba. La superación de este primer nivel constituye un requisito necesario para afrontar el desarrollo de las restantes pruebas de conocimiento.

B) Segundo nivel o prueba específica. Este tipo de prueba se efectuará en todos aquellos casos en los que el puesto a cubrir requiera, además de los conocimientos referidos al nivel anterior, de unos conocimientos específicos en determinadas materias.(legislación, contabilidad, programas, contabilidad, cooperación...) El desarrollo de este segundo nivel se materializará mediante una prueba escrita cuyo contenido será fijado por la Responsable de la Secretaría donde el trabajador/a vaya a prestar sus servicios y el Responsable de Personal del ámbito territorial.

C) Tercer Nivel o de conocimientos básicos sindicales. Aquellas personas que hayan superado con éxito las pruebas anteriores, se someterán a una entrevista personal efectuada por el Responsable de la Secretaría donde la trabajadora o trabajador vaya a prestar sus servicios y el Responsable de Personal del ámbito territorial. La aspirante o el aspirante debe mostrar ciertos conocimientos en materia sindical, conocer qué es sindicato, cuales son sus funciones y cometidos, cual es el marco legal que posibilita la actuación de las organizaciones sindicales dentro del Estado de Derecho.

De dichas convocatorias se dará traslado a la representación legal de las trabajadoras y trabajadores de la realización de dichas convocatorias, pudiendo estos estar presentes en el desarrollo y valoración de las pruebas, garantizando las partes la no discriminación entre los posibles candidatas o candidatos.

2. Excepción. Estarán exentos de la realización de este tipo de pruebas descritas anteriormente:

- El personal laboral que vaya a ocupar puestos de dirección dentro de la Organización.

- El personal técnico superior cuyo puesto de trabajo requiera de una alta cualificación profesional y vaya a desempeñar su trabajo en la estructura del Sindicato. No obstante, aquellas trabajadoras o trabajadores que vayan a coordinar, dirigir o ejecutar determinados proyectos o programas específicos con sustantividad propia, deberán superar con éxito la prueba de conocimientos básicos informáticos."

### Artículo 14. Empleo.

#### a) Estabilidad en el empleo y contratación indefinida

CC.OO.-A. En aras de fomentar la estabilidad en el empleo y priorizar la experiencia tendrá en cuenta a aquellas trabajadoras y trabajadores que de manera eventual y temporal presten sus servicios en el sindicato.

#### b) Temporalidad.

CC.OO.-A se compromete a llamar a aquellas trabajadoras y trabajadores que acumulen tres años de servicios en cada grupo profesional, para cubrir los puestos de trabajos eventuales y temporales que pudieran surgir. Para ello será preceptivo que dicha trabajadora o trabajador no haya sido sancionado por falta grave o muy grave, y que no exista un informe desfavorable de la Secretaría donde vaya a prestar su servicio.

#### c) Integración laboral.

En aras de favorecer la integración laboral a personas y colectivos más desfavorables CCOO-A. en caso de igualdad de trabajadoras y trabajadores tendrá preferencia por las trabajadoras y trabajadores inmigrantes, con discapacidad, mayores de 45 años, y mujeres.

#### d) Trabajadoras y trabajadores con discapacidad.

Las distintas Comisiones Ejecutivas tenderá, en las nuevas contrataciones, a emplear un número de trabajadoras y trabajadores con discapacidad no inferior al 5% de la plantilla entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadoras y trabajadores con discapacidad de la oficina de empleo.

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

#### Artículo 15. Formación.

a) Estudios. 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. Cuando el horario de asistencia coincida con parte de su jornada, se recuperará ese tiempo en otro momento de la jornada laboral. Para evitar que un servicio quede desasistido por ausencia del trabajador o trabajadora, se estudiará previamente al comienzo del curso, por parte del órgano competente 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 y al interesado o interesada por escrito y razonando la imposibilidad de ajustar los horarios.

Se tendrá derecho a un permiso para la preparación de exámenes el día de la realización del mismo y el tiempo necesario.

b) Formación Profesional. Los planes de formación se negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, de forma que la dirección programe la actividad formativa de acuerdo con las necesidades detectadas.

Cuando la asistencia a cursos se produzca por indicación de la dirección para atender necesidades en relación con la tarea profesional que realicen las trabajadoras y trabajadores, será obligatoria la asistencia a dichos cursos y se realizarán en jornada laboral. Además aquellos cursos de Formación Profesional organizados por CC.OO.-A, serán con cargo a las mismas y se realizarán en horas efectivas de trabajo.

c) Se tendrá derecho a cuarenta horas anuales de formación retribuida en jornada laboral.

### CAPÍTULO IV

#### POLITICAS DE IGUALDAD

#### Artículo 16. Políticas de igualdad.

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género, garantizando la aplicación del principio de no discriminación en los términos que se recogen en la legislación vigente.

Igualmente, se comprometen a la negociación de un Plan de Igualdad, que se anejará al presente Convenio Colectivo y que será registrado ante la autoridad laboral competente.

A este convenio se anejará del mismo modo, el Protocolo de prevención ante el acoso sexual y el acoso moral por razón de sexo, que se suscriba por las partes firmantes de este convenio, con el que se pretende garantizar un ambiente de trabajo respetuoso con la intimidad, la dignidad, la libertad, la identidad y orientación sexual de las personas trabajadoras.

### CAPÍTULO V

#### SALUD LABORAL

#### Artículo 17. Prevención y protección.

Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, por tanto, el citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la organización de protección de las trabajadoras y trabajadores frente a los riesgos laborales. En cumplimiento del deber de protección la dirección de CC.OO.-A garantizará la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras a su servicio. A estos efectos, dicha dirección garantizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias en materia de protección, evaluación y vigilancia de riesgos.

La Organización aplicará las medidas necesarias que integran el deber general de prevención en base a los siguientes principios:

- Evitar riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona en determinados casos.
- Tener en cuenta la evolución técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención.

En los supuestos en que existan problemas de salud laboral, el Comité o delegados y delegadas de prevención los comunicará a la Organización procurando aportar propuestas de solución a las cuestiones planteadas.

El consumo de alcohol y otras drogas de forma continuada, genera una serie de problemas y como tal, debe enmarcarse dentro de los programas de prevención de CC.OO.-A.

Las actuaciones que se establezcan, irán dirigidas a reducir las causas y las consecuencias del consumo del alcohol y drogas en el medio laboral.

La dirección de CC.OO.-A y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores se comprometen a poner en marcha actuaciones encaminadas a la prevención a través de medidas de información, sensibilización y formación.

Artículo 18. Prendas de trabajo, vestuario y mobiliario.

Anualmente se entregarán dos prendas de ropa y calzado para cada trabajadora o trabajador que desempeñen funciones de limpieza, reprografía o mantenimiento. Dicha entrega se realizará en los meses de octubre y mayo.

El vestuario del personal de limpieza y/o mantenimiento debe contar como mínimo con taquillas y sillas, así como el mantenimiento en buen estado de los mismos.

A las trabajadoras y trabajadores que tengan que realizar tareas administrativas, informáticas, etc., cuyo desarrollo requiera estar sentados, se les facilitará por parte de la Organización una silla anatómica.

Artículo 19. Reconocimientos médicos.

Anualmente se efectuará a las trabajadoras y trabajadores una revisión médica que se concertará con una mutua de accidente u organismo similar que la sustituya. Dicha revisión será voluntaria.

## CAPÍTULO VI

### CONCEPTOS ECONÓMICOS

Artículo 20. Tablas salariales.

Se reduce el 16,40% del salario vigente desde el 1 de enero de 2013, a excepción de los abogados/as y/o graduados/as sociales de los SSJJ a los que ya se les viene aplicando dicha reducción en virtud del Acuerdo Segundo apartado 4 del Acuerdo de 28 de junio de 2013.

Se respetarán por tanto las retribuciones salariales que viene percibiendo el personal técnico de los Servicios Jurídicos aunque excedan de lo establecido en el presente convenio.

Las retribuciones salariales desde el día 15 de julio de 2015 serán las siguientes durante la vigencia de este Convenio:

GRUPO	SUBGRUPO	NIVELES	SALARIO BASE
0	JEFA Y JEFE DE ÁREA		2.281,95 €
0	JEFA Y JEFE DEPARTAMENTO	NIVEL A	1.957,52 €
0	JEFA Y JEFE DEPARTAMENTO	NIVEL B	1.485,91 €
I	ABOGADA Y ABOGADO		1.777,40 €
I	TITULADA Y TITULADO SUPERIOR		1.485,91 €
II	GRADUADA Y GRADUADO SOCIAL		1.620,88 €
II	TITULADA Y TITULADO MEDIO		1.355,06 €
III	PERSONAL ADMINISTRATIVO/A	OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO/A	1.234,62 €
III	PERSONAL ADMINISTRATIVO/A	OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO/A	1.204,49 €
III	PERSONAL DE OFICIO	OFICIAL 1.ª OFICIO	1.234,62 €
IV	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A		1.159,36 €
IV	AUXILIAR DE OFICIO		1.159,36 €
V	PERSONAL LIMPIEZA		1.159,36 €

Artículo 21. Antigüedad.

Durante la vigencia de este Convenio cada trabajadora y trabajador percibirá por este concepto la cantidad de 33,06 euros por cada trienio o quinquenio consolidado.

A partir de los 6 trienios se empezará a computar la antigüedad cada quinquenio, fijándose en dos el límite de éstos.

Los trienios y quinquenios, empezarán a abonarse desde el mismo mes de su cumplimiento.

No obstante, en relación con este complemento se continuará con el abono de la antigüedad generada a fecha de efectos del día 15 de Julio 2013, quedando congelado el complemento de antigüedad que se pudiera generar a partir de la referida fecha.

Artículo 22. Pagas extras.

Se abonarán dos pagas extraordinarias al año, coincidiendo con los meses de junio y diciembre, siendo cada una de estas pagas de una mensualidad completa, consistiendo en salario base más la antigüedad que corresponda

Artículo 23. Anticipos.

Toda trabajadora y trabajador podrá solicitar anticipos del neto a percibir y hasta el 75% del mismo.

Artículo 24. Desplazamientos y dietas.

Las trabajadoras y trabajadores tendrán el tratamiento establecido en cada ámbito. Cuando por necesidades del trabajo y a petición de la Dirección del Sindicato, la trabajadora o trabajador que deba quedarse en horas de comida, ésta será abonada por la Organización.

## CAPÍTULO VI

### PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 25. Complementos prestaciones sociales.

a) Complemento Bajas IT. Se abonará a la trabajadora y trabajador en situación de incapacidad por enfermedad o accidente y contingencias asimiladas cuando esté debidamente justificado, el 100% de su salario o la diferencia entre éste y las prestaciones de Seguridad Social cuando éstas existan, a partir del primer día.

b) Complemento Plan de Pensiones. La actual situación por la que atraviesa la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía hace insostenible el mantenimiento de los compromisos por pensiones por jubilación contraídos con sus empleados e instrumentados a través del citado Plan de Pensiones de Empleo. Por lo cual, es voluntad de los negociadores eliminar el compromiso por pensiones para la contingencia de jubilación, manteniendo, en todo caso, el compromiso por pensiones para las contingencias de fallecimiento e invalidez en los términos contemplados en esta disposición, así como también instar la terminación y liquidación del Plan de Pensiones, de conformidad con lo previsto en las Especificaciones del mismo para los supuestos de terminación y liquidación, iniciándose tal proceso con la entrada en vigor de este convenio.

Compromiso por pensiones por fallecimiento. La muerte de una trabajadora o trabajador generará derecho a una prestación por fallecimiento, en forma de capital único, a favor de las personas designadas o, en su caso, a favor de sus herederos legales. La cuantía de dicha prestación será de 6.010 euros.

Compromiso por pensiones por incapacidad permanente. Si una trabajadora o trabajador causara baja en la empresa por quedar en situación de incapacidad permanente en cualquiera de los grados siguientes: total, absoluta y gran validez, percibirá la prestación 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 prestación será de 6.010 euros a percibir en forma de capital único.

Los antes citados compromisos por pensiones por fallecimiento e invalidez seguirán instrumentalizados mediante el contrato de seguro colectivo vigente, cuyo tomador será CC.OO.-A y cuyos asegurados y/o beneficiarios serán las trabajadoras y trabajadores.

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

## CAPÍTULO VIII

### DERECHOS SINDICALES

Artículo 26. Locales.

El comité de empresa o delegados y delegadas de personal tendrán a su disposición los locales y medios necesarios para ejercer su labor de representación.

**Artículo 27. Asambleas.**

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 48 horas de antelación.

**Artículo 28. Comité Intercentros.**

El Comité Intercentros, formado por nueve miembros, al amparo de lo establecido en el art. 63 del ET., es el órgano interlocutor entre las trabajadoras y trabajadores y la dirección de CC.OO. de Andalucía. Para todas aquellas cuestiones que correspondan al desarrollo de las relaciones laborales del ámbito, será éste el encargado de la negociación del Convenio en representación de las trabajadoras y trabajadores. El funcionamiento de dicho Comité Intercentros estará regulado por su reglamento interno. Los gastos de funcionamiento serán sufragados por CC.OO. de Andalucía.

La Organización pondrá a disposición de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores un portal en la Intranet de CC.OO.-A para uso sindical.

**Artículo 29. Acumulación crédito horario.**

Las delegadas y delegados de personal y de Comités de Empresa tendrán derecho a la creación de una bolsa de horas, integrada por los créditos horarios que se pacten con la dirección de CC.OO. de Andalucía para las comisiones de trabajo que se acuerden.

**Artículo 30. Información sanciones y amonestaciones.**

Las respectivas comisiones ejecutivas provinciales y de la CC.OO.-A informará de todas las sanciones y amonestaciones, independientemente de su grado, con anterioridad a hacerlas efectivas. En caso de que la calificación de la misma sea muy grave.

Será preceptiva la apertura de expediente contradictorio, independientemente de que el trabajador o trabajadora expedientado sea o no miembro del comité de empresa o delegada o delegado de personal.

**CAPÍTULO IX****RÉGIMEN SANCIONADOR****Artículo 31. 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 del sindicato 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 del sindicato, debiendo ser clasificada como leve, grave o muy grave.

**Artículo 32. Procedimiento sancionador.**

La Organización competente para iniciar y tramitar el expediente será aquella donde esté encuadrado la trabajadora o trabajador, estructura de la Unión Provincial o de la Federación de Andalucía. 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, compuesta al menos por dos miembros de la C. Ejecutiva del ámbito donde presta servicio 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 y a la Secretaría de Organización de CC.OO.-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 tres 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 a la hora de redactar el informe, podrán emitir informes por separado. En todo caso, el plazo máximo para realizar el informe será de 15 días desde que se produjo la notificación del inicio a la trabajadora o trabajador.

La secretaría que inicia el expediente, dará traslado de éste a la Secretaría de Organización y Finanzas de CC.OO.-A, uniendo al mismo propuesta de resolución, que podrá no ser coincidente con la de la comisión instructora.

La Secretaría de Organización de CC.OO.-A, decidirá sobre la sanción a imponer a la vista del expediente; no obstante, si existen modificaciones a los hechos inicialmente comunicados a la trabajadora o trabajador, dará nuevo traslado por un plazo de tres días para alegaciones y, una vez efectuadas, decidirá en el plazo máximo de 30 días desde que haya recibido el expediente.

En aquellos casos en los que la trabajadora o trabajador cometa una infracción de las contempladas en las letras C) e I) de las calificadas como muy grave, la Secretaría de Organización y Finanzas de CC.OO.-A podrá suspender cautelarmente de empleo y sueldo a la trabajadora o trabajador hasta la resolución final del expediente.

Los casos de imputación de faltas leves no estarán sujetos a la instrucción de expediente. Será la Secretaría competente en materia de personal del ámbito correspondiente la encargada de comunicar la falta y hacer la propuesta de sanción, previa comparecencia de la trabajadora o trabajador, dando comunicación a la Secretaría de Organización de CC.OO.-A, que decidirá sobre la sanción a imponer.

Una vez iniciado el procedimiento sancionador se interrumpen los plazos de prescripción de la comisión de las faltas.

#### Artículo 33. Graduación de las faltas.

##### 1. Se consideran como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en dos ocasiones en un mes.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo, siempre que ello no hubiere causado perjuicio grave para el sindicato.
- d) Las discusiones siempre que repercutan en el normal desarrollo del trabajo.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con las trabajadoras o trabajadores afiliados o no y con las compañeras o compañeros, cuando no se perjudique gravemente la imagen del sindicato.

##### 2. Se consideran faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en ocho ocasiones durante un mes.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días durante el período de un mes.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves para el sindicato.
- e) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada laboral.
- f) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las trabajadoras o trabajadores o para el propio sindicato.
- g) La disminución en el rendimiento normal en el trabajo de manera repetida.
- h) Las ofensas de palabra o de obra contra las personas, cometidas dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.
- i) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- j) La reincidencia en la comisión de cuatro o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción dentro de un trimestre.

##### 3. Se consideran faltas muy graves:

- a) La inasistencia al trabajo, durante tres días, en un período de un mes sin causa justificada.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- c) La apropiación, hurto, robo de bienes, propiedad de las trabajadoras o trabajadores o del propio sindicato, dentro de los locales del sindicato o fuera de los mismos durante la jornada de trabajo.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para el sindicato.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal contra el sindicato.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal pactado.



- h) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- i) El acoso sexual.
- j) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas muy graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

#### Artículo 34. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

##### a) Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo sueldo de un día.

##### b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a categoría superior.

##### c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a un mes.
- Inhabilitación, por plazo no superior a dos años, para el ascenso a categoría superior.
- Traslado a otro centro de trabajo por un plazo no superior a un año.
- Despido.

#### Artículo 35. 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

#### Artículo 36. 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 CC.OO.-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 los dos, cuatro o doce meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

## CAPÍTULO X

### COMISIONES Y PROCEDIMIENTOS

#### Artículo 37. Legislación supletoria.

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

#### Artículo 38. Comisión mixta.

Se crea una comisión mixta para interpretación y aplicación de las cláusulas del presente acuerdo.

Dicha comisión estará compuesta:

Por los tres miembros de cada una de las partes. Con independencia de lo anterior se constituirán nueve comisiones mixtas (8 uniones provinciales y C.E. CC.OO.-A) para aplicar las cláusulas que sean de su competencia.

#### Artículo 39. Procedimiento arbitral.

Las partes firmantes de este convenio en caso de divergencia de la comisión paritaria se someten al Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) tanto en su modalidad de conflictos colectivos como individuales.

Se procederá de acuerdo con el texto redactado por la Comisión Paritaria en lo referido al Procedimiento arbitral

## CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. Transposición del acuerdo de fecha 28 de junio de 2013.

1. Ambas partes han acordado incorporar al texto del presente Convenio las articulaciones que se contienen en el acuerdo de 28 de junio de 2013. El citado articulado será de aplicación siempre que las circunstancias económicas no hubiesen mejorado. A los efectos de determinar si han mejorado las circunstancias económicas a la que hace referencia el Acuerdo alcanzado el 28 de junio de 2013, en primer lugar debemos obtener el importe total de los recursos propios de las Uniones Provinciales y que lo constituyen las cotizaciones y las subvenciones no finalistas.

Para ello la UAR deberá extender un certificado de las cotizaciones cobradas por las Uniones Provinciales correspondientes a los periodos 1 julio de 2013 al 30 de junio del 2014 y 1 de julio del 2014 al 30 junio del 2015. De la misma manera el Director del Centro Contable extenderá un certificado de los ingresos de las subvenciones no finalistas devengados el derecho de cobro aunque no se hayan percibidos, teniéndose en cuenta que éstos importes tienen carácter anual se prorratearan semestralmente para hacerlo coincidir con los periodos referenciados.

En el supuesto de que los recursos propios de las Uniones Provinciales fuesen superiores al establecido en el Acuerdo cuyo importe asciende a 3.763.388 € se le aplicará a aquéllos el porcentaje del 25%. Si la nueva cuantía aquí resultante fuese inferior a la masa salarial del personal laboral de las Uniones Provinciales se hallará el porcentaje en que deberán incrementarse los salarios que, junto con los costes de la seguridad social, deberán alcanzar dicha masa salarial. Dicho porcentaje se aplicará a la totalidad de las trabajadoras y trabajadores a excepción de los abogados/as y/o graduados/as sociales de los SSJJ.

Si las citadas condiciones económicas mejorasen, se modificarán los siguientes artículos:

A) Nueva redacción del artículo 4 (jornada laboral):

«Artículo 4.

Se establece una jornada anual para el año 2015 de 1.613 h, siendo los viernes exclusivamente de mañana, el resto de la semana cada trabajadora o trabajador dispondrá de un día de jornada intensiva de mañana y serán distribuidas en los calendarios anuales a concretar en cada ámbito territorial, estableciéndose un período de descanso retribuido de 20 minutos.»

Se establece una jornada intensiva en horario desde las 8 horas hasta las 15 horas, que comprende desde el 15 de junio al 15 de septiembre. En los periodos de jornada intensiva de los meses de junio y septiembre se concretarán las guardias para las jornadas de tarde. En estos periodos de de Junio y Septiembre, en los centros que exista un solo administrativo, se garantizará la apertura del local en la jornada habitual, previa negociación con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores de su ámbito.

B) Se añade un Apartado G) al artículo 5 (vacaciones):

«G. En Navidad el personal disfrutará de 4 días hábiles de vacaciones, que se harán coincidir en dos turnos rotativos, el primero en la última semana de diciembre y el segundo en la primera semana de enero, estos turnos se establecerán por mutuo acuerdo entre el personal y los representantes de CC.OO. de Andalucía en cada ámbito.»

C) Nueva redacción del Apartado A) del artículo 5 (vacaciones):

Artículo 5.A.

Todas las trabajadoras y trabajadores afectados por este convenio, tendrán 31 días de vacaciones ininterrumpidas, preferentemente en los meses de julio y agosto.

D) Nueva redacción del Apartado 11 del artículo 6 (Permisos Retribuidos):

Artículo 6.11.

Se establecen tres días de asuntos propios.

E) Nueva redacción del artículo 21 (antigüedad).

«Durante la vigencia de este Convenio cada trabajadora y trabajador percibirá por este concepto la cantidad de 33,06 euros por cada trienio o quinquenio consolidado.

A partir de los 6 trienios se empezará a computar la antigüedad cada quinquenio, fijándose en dos el límite de éstos.

Los trienios y quinquenios, empezarán a abonarse desde el mismo mes de su cumplimiento.»

F) No se aplicará la reducción salarial del 16,4%, siendo las tablas salariales del artículo 20 las siguientes:

GRUPO	SUBGRUPO	NIVELES	SALARIO BASE 2013
0	JEFA Y JEFE DE AREA		2.729,61 €
0	JEFA Y JEFE DEPARTAMENTO	NIVEL A	2.341,53 €
0	JEFA Y JEFE DEPARTAMENTO	NIVEL B	1.777,40 €
I	ABOGADA Y ABOGADO		1.777,40 €
I	TITULADA Y TITULADO SUPERIOR		1.777,40 €
II	GRADUADA Y GRADUADO SOCIAL		1.620,88 €
II	TITULADA Y TITULADO MEDIO		1.620,88 €
III	PERSONAL ADMINISTRATIVO/A	OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO/A	1.476,82 €
III	PERSONAL ADMINISTRATIVO/A	OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO/A	1.440,78 €
III	PERSONAL DE OFICIO	OFICIAL 1.ª OFICIO	1.476,82 €
IV	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A		1.386,80 €
IV	AUXILIAR DE OFICIO		1.386,80 €
V	PERSONAL LIMPIEZA		1.386,80 €

2. A partir del 15 de julio de 2015 y en el caso de que se contraste la mejora de las circunstancias económicas y en los términos anteriormente expuestos se recuperan las reducciones en el siguiente orden:

1. La relativa a la reducción del 16,40% del salario (Cláusula Adicional 1.ª), a excepción de los abogados/as y/o graduados/as sociales cuya reposición viene condicionada a lo dispuesto en Acuerdo Segundo apartado 4.3.10 del acuerdo de 28 de junio de 2013 cuyos términos son los siguientes:

- Se procederá por la comisión de seguimiento de este acuerdo a la revisión anual de los resultados económicos de los SS.JJ.
- Si el importe dedicado por la Confederación a minorar el déficit económico de los SS.JJ bajase del 8% sobre las cotizaciones de las organizaciones que la financian (en el momento de la firma de este documento está establecido en el 9%) el 25% de la cantidad económica por debajo de dicho 8% será destinado a la recuperación salarial del colectivo de técnicos de SS.JJ con el reparto lineal de aquel montante salvo que, por acuerdo entre las partes en sede de la Comisión de Seguimiento, se establezca un sistema distinto.
- Si el importe dedicado por la Confederación a minorar el déficit económico de los SS.JJ bajase del 6,5% de los recursos propios de aquella (en el momento de la firma de este documento está establecido en el 9%), el 50% de la cantidad económica por debajo de dicho 6,5% será destinado a la recuperación salarial del colectivo de técnicos de SS.JJ con el reparto lineal entre sus componentes de aquel importe salvo que, por acuerdo entre las partes en sede de la Comisión de Seguimiento, se establezca un sistema distinto.
- Si el importe dedicado por la Confederación a minorar el déficit económico de los SS.JJ bajase del 5% de los recursos propios de aquella (en el momento de la firma de este documento está establecido en el 9%), el 75% de la cantidad económica por debajo de dicho 4% será destinado a la recuperación salarial del colectivo de técnicos de SS.JJ con el reparto lineal entre sus componentes de aquel importe salvo que, por acuerdo entre las partes en sede de la Comisión de Seguimiento, se establezca un sistema distinto.
- Si el importe dedicado por la Confederación a minorar el déficit económico de los SS.JJ bajase del 1,5% de los recursos propios de aquella (en el momento de la firma de este documento está establecido en el 9%), el 100% de la cantidad económica por debajo de dicho 1,5% será destinado a la recuperación salarial del colectivo de técnicos de SS.JJ con el reparto lineal entre sus componentes de aquel importe salvo que, por acuerdo entre las partes en sede de la Comisión de Seguimiento, se establezca un sistema distinto.
- Dichas cantidades serán abonadas en su caso en concepto de Plus de Productividad.

Segunda. Jubilación Parcial.

Ambas partes manifiestan:

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

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

3.º Que ambas partes, teniendo en cuenta los citados en los puntos 1.º y 2.º, han decidido negociar y convenir un plan de jubilación parcial para regular de forma ordenada la posibilidad de acceder a la jubilación parcial, así como las condiciones generales que serán de aplicación para acceder a la misma. 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 art. 8 y Disposición final quinta, que modifica el R.D. 1716/2012, de 28 de diciembre, dictado en desarrollo de la Ley 27/2011.

4.º Dar traslado del presente acuerdo a la Autoridad Laboral y al Instituto Nacional de la Seguridad Social de Sevilla al ser ésta la provincia donde tiene su sede la empresa CC.OO.-A, para su registro y conocimiento a los efectos oportunos previstos en el art. 8 y Disposición final quinta del R.D.L. 5/2013 antes citado, incorporando la relación de trabajadores se entiende que cumplen los requisitos para acogerse a la jubilación parcial, siempre que a la fecha de la solicitud de jubilación parcial sigan manteniendo su relación con la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía.

#### ACUERDO DE JUBILACIÓN PARCIAL

Vigencia temporal.

El presente acuerdo colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma y su vigencia se extenderá hasta el 1 de enero de 2019 (art. 8 del R.D.L. 5/2013).

No obstante llegado la fecha del vencimiento y en caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, un mes de antelación, el presente acuerdo colectivo se considerará prorrogado de año en año siempre que legalmente existiera la posibilidad.

Ámbito de aplicación.

El presente acuerdo colectivo será de aplicación al personal de esta empresa 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 Empresa su voluntad de adherirse al mismo en cualquier momento de su período de vigencia y que por parte de la dirección de la empresa se admita o convenga la adhesión del mismo.

Las partes acuerdan, en todo caso, que la adhesión al mismo se caracterizará por su voluntariedad para las partes, entendida por la posibilidad de solicitar el acceso a la situación de jubilación parcial y la posibilidad de no admitir la misma.

Requisitos.

1.º 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.

2.º 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 Empresa resolverá la solicitud presentada en un plazo máximo de 30 días naturales, contados a partir del momento en que se hubiese solicitado la misma.

3.º La aceptación por parte de la empresa de la solicitud de acceso a la situación de jubilación parcial presentada por el solicitante 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 empresa comunicará al trabajador la distribución horaria para dicho año. De no producirse comunicación por parte de la empresa indicando nueva distribución de la jornada anual, se entenderá prorrogada para el siguiente año natural la vigente distribución hasta dicho momento.

Condición resolutoria.

El no reconocimiento de la pensión de jubilación, por cualquier causa, impedirá la aplicación del presente Acuerdo al trabajador solicitante, resultando en consecuencia nulo y sin efectos el documento de adhesión suscrito entre las partes, retrotrayéndose su situación laboral a las mismas condiciones que tenía antes de iniciar el proceso de jubilación, comprometiéndose la empresa a reincorporarle inmediatamente a dichas condiciones anteriores, independientemente de que dicho trabajador 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 los trabajadores adheridos al mismo.

Tercera. Competencias.

Salvo lo regulado en el artículo 4 (jornada laboral) y en el artículo 32 (procedimiento sancionador), donde se mencionan las competencias de ámbitos provinciales, el resto de competencias recogidas en el Convenio corresponden a la Comisión Ejecutiva de CC.OO. Andalucía, pudiendo ésta delegar en otros ámbitos territoriales y federales.

Cuarta. Estudio tercer día de jornada continuada a la semana.

CC.OO. de Andalucía se compromete a crear una Comisión Paritaria para efectuar un estudio de impacto económico y organizativo derivado de la petición de establecer un tercer día de jornada continuada a la semana, además de los viernes y el segundo día de jornada continuada a la semana, actualmente en vigor. Sin que ello suponga una merma de la jornada laboral en cómputo anual y del horario vigente de apertura y cierre de los distintos centros de trabajo en Andalucía.