



Administración Autonómica

NÚMERO 2026011042

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE GRANADA DE OFICINAS Y DESPACHOS

CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE GRANADA DE OFICINAS Y DESPACHOS

Visto el texto del **CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE GRANADA DE OFICINAS Y DESPACHOS (Con código de Convenio 1800035011982)**, suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 3 de marzo de 2026 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON) 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,

RESUELVO

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo: Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Granada a 9 de marzo de 2026

Firmado por: DELEGADO TERRITORIAL

JOSÉ JAVIER MARTÍN CAÑIZARES

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE GRANADA DE OFICINAS Y DESPACHOS AÑOS 2025/2026

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.- Determinación de las partes. Ámbito funcional y territorial

Este Convenio Colectivo se pacta entre la Confederación Granadina de Empresarios, por una parte, y los sindicatos FESMC-UGT, Servicios-CCOO, CSIF Y FETICO por otra.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todas las oficinas y despachos, excepto aquellos subsectores que dispongan de regulación propia y cuya aplicación sea legalmente obligatoria, en Granada y su provincia.

Art. 2.- Ámbito personal

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todas las personas trabajadoras de las empresas mencionadas en el artículo anterior.

Art. 3.- Ámbito temporal, vigencia, duración, prórroga y denuncia.

La duración del presente convenio será de dos años, desde el 1 de enero de 2025, hasta el 31 de diciembre de 2026, con el compromiso de las partes de sentenciar las tablas salariales durante el mes de febrero de cada año, como máximo.

El convenio se denunciará con una antelación mínima de un mes antes de su vencimiento y podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, según la legislación vigente.

Una vez denunciado el presente convenio mantendrá íntegramente su vigencia hasta que se proceda a la publicación del nuevo.

Art. 4.- Vinculación y eficacia

En el supuesto de que la autoridad laboral, en el uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los artículos contenidos en el presente convenio, sólo quedará anulado el artículo o parte del articulado afectado, manteniéndose la eficacia del resto del articulado.

Si se produjese el supuesto anterior, las partes signatarias de este Convenio se reunirán en el plazo máximo de 15 días en Comisión Negociadora para su subsanación.

CAPITULO II. RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

Art. 5.- Salario Base e incrementos salariales.

El salario base en jornada completa de trabajo será el que figura para cada categoría profesional en el anexo 1, Tablas Salariales.

Para el periodo de vigencia del presente Convenio se establecen los siguientes incrementos salariales, que serán de aplicación sobre todos los conceptos económicos recogidos en el mismo:

Incremento Salarial 2025: 3% de subida sobre las tablas vigentes de 2024.

Incremento Salarial 2026: Se establece un incremento fijo del 3% sobre las tablas salariales definitivas del 2025.

Cláusula de Garantía: Adicionalmente, si el IPC real del ejercicio 2026 supera el 3% se aplicará una revisión salarial por la diferencia que exceda dicho porcentaje, con un tope máximo del 0,5% adicional.

Los efectos económicos del presente convenio serán efectivos a partir del 1 de enero de 2025, pudiendo las empresas abonar los atrasos devengados del ejercicio 2025, hasta el 30 de septiembre de 2026

En caso de que al término de la vigencia de este convenio o de cualquiera de sus sucesivas prórrogas anuales, no se haya llegado a un acuerdo sobre el siguiente convenio o no haya sido denunciado en la forma prevista, se aplicará un incremento automático sobre todos sus conceptos económicos.

Este incremento será de 0,5 puntos porcentuales, más el menor de los siguientes índices:

- IPC real del año anterior al que sea de aplicación o el porcentaje de incremento salarial aplicado en el año anterior.

- Si alguno de estos índices fuere menor que cero, se igualará a cero. Esta regularización económica deberá ser aplicada antes del 1 de abril del año en curso, con efectos económicos desde el 1 de enero de dicho año.

Art. 6.- Plus de transporte

Se establece con carácter general para todas las personas trabajadoras, sin distinción alguna ni de edad ni de jornada realizada ni de categoría profesional, un plus de transporte mensual consistente en las cantidades reflejadas en el Anexo 1, Tablas Salariales.

Art. 7.- Ayuda de estudios

Se crea una ayuda de estudios anual, consistente en las cantidades reflejadas en el Anexo 1, Tablas Salariales, por cada hijo/a de las personas trabajadoras que esté recibiendo enseñanza Preescolar, incluida guardería de 0 a 3 años, Primaria, Secundaria, Bachillerato, Formación Profesional o Formación Superior, siempre que pueda justificarse. Esta ayuda se abonará también a las propias personas trabajadoras que estén realizando cualquiera de los mencionados estudios. Dichas ayudas se abonarán por la empresa a sus personas trabajadoras en el mes de octubre de cada año, coincidiendo con la iniciación del curso.

Art. 8.- Antigüedad

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de trienios, en la cuantía de un 6 por ciento de sus retribuciones salariales para cada trienio, con las siguientes limitaciones:

El tope máximo de incremento por antigüedad será del 30 por ciento, es decir 5 trienios, para aquellas personas trabajadoras que no lo hubieran alcanzado a la publicación del presente convenio, sin perjuicio de las personas trabajadoras que ya hayan alcanzado un porcentaje superior.

Art. 9.- Gratificaciones extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias, de devengo anual, consistentes cada una de ellas en treinta días de salario base, más los correspondientes trienios. La primera será abonada el 31 de marzo, y su devengo será el periodo comprendido entre el 1 de abril del año anterior y el 31 de marzo del año en curso. La segunda se abonará el día 15 de julio, devengándose desde el 1 de julio del año anterior hasta el 30 de junio del año en curso. La tercera se abonará el 22 de diciembre, devengándose entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. Las empresas podrán prorratear mensualmente cualesquiera de estas gratificaciones extraordinarias.

Art. 10.- Dietas y locomoción.

Las dietas son percepciones económicas extrasalariales de carácter irregular, y tienen como fin resarcir o compensar los gastos realizados como consecuencia del desplazamiento de la persona trabajadora por necesidades del trabajo.

La persona trabajadora percibirá dieta completa cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que pernoctar fuera de su residencia habitual.

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

La persona trabajadora percibirá la dieta por comida cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse de la localidad en que radique el centro de trabajo, y este desplazamiento no dé derecho a percibir la media dieta.

La persona trabajadora percibirá este pago por kilometraje cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que realizar desplazamiento en automóvil de su propiedad.

Las cantidades fijadas en este artículo tienen carácter de mínimos. Y vienen reflejadas en el Anexo 1 de las Tablas Salariales.

Art. 11.- Premio de vinculación

Las personas trabajadoras que alcancen su jubilación o tengan declarada su incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, percibirá en concepto de premio de vinculación, el importe de una mensualidad de su salario base, más los correspondientes trienios de antigüedad, todo ello con independencia de la preceptiva liquidación.

Art. 12.- Premio de jubilación

Aquellas personas trabajadoras que opten por jubilarse anticipadamente, a partir de los 60 años, recibirán por una sola vez las cantidades reflejadas en el Anexo 1, Tablas Salariales, que figura al final del texto del presente convenio, siempre que cuenten con una antigüedad mínima en la empresa de 15 años.

Art. 13.- Enfermedad y accidente

Las empresas complementarán las prestaciones económicas por enfermedad o accidente, hasta alcanzar el 100 por ciento del salario establecido en el presente convenio, durante el tiempo que dure la situación de baja por Incapacidad Temporal.

Art. 14.- Trabajos de superior categoría

Cuando una persona trabajadora realice trabajos correspondientes a una categoría superior a la que tengan atribuida, percibirá, durante el tiempo de prestación de estos servicios, la retribución de la categoría superior. No obstante, estos trabajos de superior categoría no podrán tener una duración superior a cinco meses en el mismo año. Si este plazo se superara, la persona trabajadora ascenderá a dicha categoría superior.

Art. 15.- Ascensos automáticos

La cadencia de ascensos se producirá automáticamente cada cinco años completos de trabajo en la misma empresa, a saber:

Quien ostente la categoría de auxiliar, ascenderá a la de oficial/a de segunda, el/la oficial/a de segunda a oficial/a de primera, el/la oficial/a de primera a jefe/a de segunda, y el/la jefe/a de segunda a jefe/a de primera. En caso de interrupción de servicios a una misma empresa, los plazos descritos se ampliarán a siete años.

Art. 16.- Anticipos a cuenta

El personal fijo de plantilla y el contratado con más de un año de antigüedad en la empresa, previa solicitud escrita, tendrá derecho a percibir un anticipo a cuenta de sus haberes, sin interés y por un importe que no podrá exceder de tres mensualidades de su líquido a percibir, siempre que acrediten la necesidad económica sobrevenida por alguna de estas circunstancias:

- Larga enfermedad, entendiéndose por tal la que conlleve un periodo de convalecencia superior a los sesenta días, u hospitalización por igual periodo, de la persona trabajadora, su cónyuge, e hijos/as no emancipados/as.
- Fallecimiento del cónyuge o hijos/as emancipados/as.
- Adquisición de primera vivienda.
- Matrimonio de la persona trabajadora.

Se entenderá que no concurren las circunstancias que afectan al cónyuge o pareja de hecho inscrita, en los supuestos de separación legal.

La dirección de la empresa, una vez constatada la circunstancia alegada, procederá a la concesión del anticipo solicitado, siempre que su situación económica se lo permita, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de la solicitud, documentándose la referida concesión, haciendo constar la cantidad que, de común acuerdo, convengan las partes, cuya cuantía no podrá ser inferior a una mensualidad ni superior a tres, así como sus cuotas de amortización que se fijan en 30, 60 o 90 euros mensuales, según que la cuantía del anticipo corresponda a uno, dos o tres meses, debiendo ser deducidas de la nómina.

No obstante, en el supuesto de que la persona trabajadora dejara de prestar servicios en la empresa durante la vigencia del anticipo, ésta queda facultada para deducir de la liquidación finiquito correspondiente el montante a que ascienda la suma pendiente de amortización.

En todo caso, no se atenderán aquellas solicitudes que excedan del 15% de la plantilla.

Igualmente, no podrá formalizarse nueva solicitud hasta la total amortización del anterior anticipo y hasta transcurridos seis meses.

CAPÍTULO III. JORNADA Y HORARIOS

Art. 17.- Vacaciones.

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

Estas vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en los meses de verano; en el caso de que no se disfrutaran en los meses comprendidos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, la persona trabajadora tendrá derecho a tres días más de vacaciones.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. La persona trabajadora conocerá el periodo de disfrute de las vacaciones durante el primer cuatrimestre del año en cuestión.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas

a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 18.- Jornada laboral

La jornada laboral será de 40 horas semanales, del 1 enero al 14 de junio, y del 16 de septiembre al 31 diciembre de cada año, de lunes a viernes.

Previo acuerdo, la empresa y las personas trabajadoras, podrán compensar el no trabajar los viernes por la tarde, trabajando media hora más, de lunes a jueves, en el periodo de 1 de octubre a 31 de mayo.

Cuando dentro de la jornada laboral, se realicen en todo o en parte horas nocturnas, la retribución por dichas horas se incrementará en un 15% del valor de la hora ordinaria. Tendrán consideración de horas nocturnas las comprendidas entre las 22 horas y las 7 horas.

Para la época estival del 15 de junio al 15 de septiembre se establece una jornada laboral de 7 horas diarias, desde las 8 hasta las 15 horas, de lunes a viernes, con un tiempo de descanso intermedio y retribuido de 20 minutos diarios.

Excepcionalmente, y previo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras, se podrá establecer esta misma jornada intensiva, detallada en el párrafo anterior, durante otro periodo distinto al establecido, hasta alcanzar igualmente tres meses al año.

En caso de realizarse horas extraordinarias, se tendrá en cuenta lo previsto en el Estatuto de Trabajadores artículo 35.

Las empresas garantizarán el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora como indica el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Art.19.- Trabajo a distancia y Desconexión digital.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

Trabajo a distancia:

La empresa considera el trabajo a distancia como un modelo de trabajo que permite encontrar un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal. Esta política se fundamenta en los principios recogidos en la Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia.

El trabajo a distancia siempre tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora y para la empresa, formalizándose por escrito mediante un acuerdo individual de trabajo a distancia que se adjuntará como Anexo al contrato de trabajo, y donde se recogerá la casuística de la persona trabajadora y empresa, llegando al mejor acuerdo entre las partes.

A estos efectos, la persona trabajadora deberá realizar una solicitud inicial donde indicará de forma expresa los días de prestación de trabajo a distancia libremente escogidos. La organización de los días y adscripción a este régimen, se llevarán a cabo por el responsable directo del departamento al que pertenece cada persona trabajadora.

En el caso de realizar teletrabajo no se cobrará el plus de transporte. Para compensar los gastos propios ocasionados por la persona que realice el trabajo a distancia (Teletrabajo) se establece un plus por día trabajado por la cuantía mínima de 2,39€. La cuota diaria para percibir por el teletrabajo nunca podrá ser inferior al importe diario no cobrado en concepto de plus de transporte.

Transcurrido dicho plazo, y siempre que la política permanezca vigente, el acuerdo podrá prorrogarse de forma tácita, salvo que medie solicitud de reversión por cualquiera de las partes.

Se adjunta propuesta de contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia y material en el Anexo II del presente convenio.

Desconexión digital:

Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

Art. 20. Días festivos y tarde festiva

Se establecen como días festivos el 24 de diciembre, Nochebuena, y 31 de diciembre, Nochevieja, excepto en

aquellas localidades en las que coincida fiesta local con uno de estos días, en cuyo caso será festivo el día anterior.

Se establece como tarde festiva para Granada Capital y Provincia la del día 3 de mayo, día de la Cruz.

Art. 21. Permisos y licencias.

21.1 Permisos Retribuidos:

Los permisos y licencias desarrollados en este artículo se disfrutarán a partir del primer día laborable posterior al día del hecho causante, así como a su fraccionamiento.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a cinco días de permiso retribuido para asuntos propios. Además, con la pertinente justificación, en los siguientes casos:

- a) Veinte días por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho.
- b) Cinco días laborables por nacimiento de hijo, que se disfrutarán a la finalización del permiso por nacimiento y cuidado del menor.
- c) Cinco días por enfermedad grave o muerte del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- e) Dos días por traslado de vivienda, más un día más adicional, cuando el traslado se produzca a más de 50 km del domicilio anterior.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público o personal (elecciones, juicios, exámenes...).
- g) El tiempo necesario para acudir al médico para la persona trabajadora, así como para acompañar a familiares de hasta 1º grado de consanguinidad o afinidad que precisen asistencia médica grave y justificada.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- i) Cuatro días al año de permiso por causa mayor por motivo familiares urgentes o imprevisibles. Se podrá también disfrutar por horas.

Permisos climáticos:

Las personas trabajadoras dispondrán de permisos remunerados de hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias acceder al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

En caso de que estos cuatro días no sean suficientes y se necesite prorrogarlos, las empresas podrían justificar ERTE Fuerza Mayor afrontando, por tanto, con corresponsabilidad pública las dificultades del tejido productivo.

La empresa podrá establecer el trabajo a distancia en el marco de la ley 10/2021 si su actividad lo permite.

21.2 Permisos no retribuidos

Excedencias:

Las personas trabajadoras con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se puedan producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

La excedencia, conlleva reserva del puesto de trabajo, durante el primer año, y con incorporación inmediata a su puesto de trabajo, en las mismas condiciones laborales que tenía la persona trabajadora antes del inicio de la excedencia (jornada, categoría, salario, etc.)

Se establece que la persona trabajadora podrá solicitar hasta un máximo de dos (2) prórrogas, comunicada

previamente con un mes (1) de antelación.

La persona trabajadora que solicite su ingreso a la terminación de excedencia, lo comunicará previamente a la empresa con 10 días de antelación.

Art. 22. Ejercicio de la vida corresponsable

22.1 Permiso por nacimiento y cuidado de menor

Las 19 semanas de permiso para ambos progenitores se podrán dividir de la siguiente manera:

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, posteriores al parto (resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción). La madre biológica puede anticipar este periodo hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto
- Las 11 semanas restantes se disfrutarán en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al parto o bien la resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción y 2 semanas adicionales hasta los 8 años.

22.2 Permiso para familias monoparentales:

Se reconoce el derecho a sumar tramos en un solo progenitor si es monoparental, hasta 32 semanas.

- 28 semanas deben disfrutarse dentro del primer año de vida del menor.
- Las 4 semanas restantes hasta que el menor cumpla 8 años.

Además, se establecen determinados supuestos de ampliación de este plazo:

- Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.
- Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.
- Ampliación por parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.

22.3 Adaptación de jornada:

Las personas trabajadoras podrán solicitar la adaptación de la jornada, para cuidado de descendientes, cónyuge, pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta 2º grado y personas convivientes, que no puedan valerse por sí misma.

22.4 Cuidado del lactante

Permiso de 16 días laborables, por cuidado del lactante, hasta que cumpla 9 meses, las personas trabajadoras, en los mismos supuestos previstos para la suspensión por nacimiento y cuidado de menor, y por adopción o instituciones asimiladas, tienen derecho, sin pérdida de retribución, a una hora de ausencia del trabajo que pueden dividir en dos fracciones. Su duración se incrementa proporcionalmente en caso de parto múltiple. Esta reducción puede sustituirse, a voluntad de quien ejerza este derecho, por:

- una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad;
- o bien acumularlo en jornadas completas.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute para uno de los progenitores puede extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses; si bien con derecho a percibir una prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

22.4 Reducción de jornada por cuidado de menores de 12 años y familiares hasta segundo grado

1.- En el caso de nacimiento de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los progenitores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37, apartado 5 y 7, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años inclusive, o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, 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 dieciocho años.

3.- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días.

4.- Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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 empresa.

Art. 23 Conjunto de medidas planificadas para el colectivo LGTBI+

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se aplicará a todas aquellas empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla.

Las medidas planificadas de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios, de acuerdo con lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

El protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI se aplicará a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

ACCESO AL EMPLEO (RD)

En los procedimientos de selección y contratación, se utilizarán criterios objetivos y neutros que garanticen igualdad de trato y no discriminación que favorezcan un entorno favorable a la diversidad respecto a la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Las personas que participen en el proceso de selección recibirán una formación adecuada que priorice la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de la orientación, identidad sexual o expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los procedimientos de clasificación, promoción profesional y ascensos deberán ser objetivos y neutros basándose en el nivel de cualificación y capacidad de la persona para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI

Las personas trabajadoras de una empresa tendrán igualdad de trato y oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir con independencia del sexo, orientación sexual, expresión de género, identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras de la misma empresa.

FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN y LENGUAJE

La empresa integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

La formación irá dirigida a toda la plantilla. Los contenidos de la formación deberán incluir al menos, los siguientes aspectos:

1. Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o en los convenios colectivos de aplicación en la empresa o del acuerdo colectivo en su caso, su alcance y contenido.
2. Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

3. Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

4. Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.

En todas las comunicaciones que se realicen en el seno de la empresa se fomentará un lenguaje respetuoso con la diversidad

IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Entre los principios de conducta y actuación de las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente convenio colectivo, está el respeto a las personas como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional. Siendo los principios más inmediatos el respeto a la legalidad y el respeto a los derechos humanos, que obligan a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad y la intimidad de las personas y la igualdad.

En el ámbito de aplicación de este convenio se rechaza cualquier forma de discriminación de las personas LGTBI y se recogen medidas que contribuyen a crear un contexto favorable donde se garanticen los derechos de todas las personas y permitan avanzar en la erradicación de la discriminación por motivo de la orientación sexual, la identidad sexual, expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Asimismo, las personas contratadas para ofrecer servicios a un tercero tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas de la empresa usuaria y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir cualquier discriminación.

SALUD LABORAL

Se fomentará la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, impulsando programas que afronten las deficiencias en la organización del trabajo a fin de evitar situaciones de acoso y discriminación del colectivo LGTBI+.

ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS

La empresa promoverá un entorno laboral no discriminatorio con igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

La empresa deberá incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos. Su contenido se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en el ANEXO I.

Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

Se atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI+, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación sexual, expresión y/o identidad de género.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Será considerada falta muy grave el comportamiento que atente contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, la orientación sexual y/o la expresión de género.

CAPITULO IV. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 24. Principios Generales.

Las empresas y las personas trabajadoras de las mismas cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla.

Para ello deberán nombrarse a personas delegadas de prevención y comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece.

Art. 25. Servicios de prevención.

Las empresas deberán contar con un servicio de prevención propio o ajeno, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Art. 26. Vigilancia de la salud.

Las empresas garantizarán a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud mediante los correspondientes reconocimientos médicos, en función de los riesgos inherentes al trabajo, con los protocolos básicos establecidos por los servicios de prevención.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán aquellos casos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos o las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para las demás personas trabajadoras, o cuando así esté establecido en una disposición legal.

Art. 27. Cargas de Trabajo.

Las empresas garantizarán la correcta asignación de cargas de trabajo a las personas trabajadoras según puesto de trabajo y tareas a desempeñar durante la jornada laboral.

Art. 28. Protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.

La empresa garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos/as que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá de tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

CAPITULO V REGIMEN DISCIPLINARIO

Art.29.- Régimen Disciplinario.

La empresa podrá sancionar a las personas trabajadoras que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la calificación de faltas que se establece en el presente convenio, o que resulten equiparables, clasificándose las faltas en leves, graves y muy graves.

Previo a la sanción se establecerá una reunión con carácter preventiva entre Empresa, persona trabajadora y representantes sindicales.

Art. 30.- Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.- Los retrasos injustificados en la entrada y los adelantos, igualmente injustificados, en la salida del trabajo
- 2.- Ausentarse del trabajo sin causa ni autorización pertinente que lo justifique, siempre y cuando no altere gravemente el servicio.
- 3.- El trato incorrecto o descortés al público o a los compañeros de trabajo.
- 4.- No informar a la empresa, en las primeras horas de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que existan motivos justificados que lo impidan.
- 5.- Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no cause o derive un perjuicio a los intereses de la empresa.

Art. 31.- Faltas Graves.

Se considerarán faltas graves, las siguientes:

- 1.- Faltar al trabajo sin causa justificada.
- 2.- La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la empresa.
- 3.- Los retrasos injustificados en la entrada y los adelantos en la salida, que excedan de cuatro al mes, o que se reiteren en un periodo de tres meses, superando su límite en seis, previa advertencia al trabajador, o que el total de retraso acumulado en este periodo de tiempo exceda del total de horas correspondientes a una jornada laboral.
- 4.- Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación, realizando o permitiendo en el centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la empresa.
- 5.- No comunicar a la empresa los hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la empresa o de los compañeros de trabajo.
- 6.- La ocultación maliciosa de errores propios de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la empresa.
- 7.- La retención, sin la justificación pertinente, de documentos, cartas, datos, informes, etc.. o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.
- 8.- La reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un periodo de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto 1 de las faltas leves, que se regirán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.

Art. 32.- Faltas muy Graves.

Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:

- 1.- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 2.- El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de clientes. Asimismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.
- 3.- La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.
- 4.- El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.
- 5.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- 6.- La infracción a las normas de la empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.
- 7.- El abuso de autoridad por parte de los superiores.
- 8.- El acoso sexual y/o laboral, en los términos establecidos en la ley.
- 9.- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 10.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 11.- Las ofensas verbales o físicas al empresario/a o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- 12.- Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier persona trabajadora de la empresa. En el supuesto de ser ejercidas desde posiciones de superioridad, se considerará abuso de autoridad, y sancionable con la inhabilitación para el ejercicio del mando y cargos de responsabilidad.
- 13.- La retención o reincidencia en falta grave en un periodo de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

Art.33.- Sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

Las sanciones máximas para imponer en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - 1.- Amonestación verbal.
 - 2.- Amonestación por escrito.
 - 3.- Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.
- b) Por faltas graves:
 - 1.- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 17 días.
 - 2.- Inhabilitación temporal por hasta plazo de un año para pasar a niveles superiores.
- c) Por faltas muy graves:
 - 1.- Suspensión de empleo y sueldo de hasta cinco meses.
 - 2.- Inhabilitación temporal, por plazo de hasta 2 años, para pasar a niveles superiores.
 - 3.- Despido.

Art. 34.- Prescripción de las faltas.

Dependiendo de su graduación, las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves prescribirán a los veinte días y las muy graves a los 60 días, contados desde que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Art. 35.- Utilización correo electrónico e internet.

1.- Los/las empleados/as podrán utilizar el correo electrónico, la dirección e-mail, la red corporativa e internet con libertad y en el sentido más amplio posible, para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo, con

seguimiento de las indicaciones del empresario/a en los casos de especial complejidad de los envíos a llevar a cabo.

2.- Con carácter general, los/las empleados/as no podrán utilizar el correo electrónico, direcciones e-mail e internet para fines particulares.

3.- El incumplimiento de estas normas, determinará la aplicación del régimen disciplinario sin perjuicio de las exigencias que se estime oportuno en función de las responsabilidades en que se hubiera incurrido, para lo que la empresa podrá llevar a cabo la correspondiente auditoría en el equipo informático utilizado en horario laboral y en presencia de algún representante de las personas trabajadoras o, en su defecto, podrá solicitar la presencia de una Comisión Mixta Paritaria, con respeto a la dignidad e intimidad del empleado/a.

CAPITULO VI.- DERECHOS SINDICALES Y POLÍTICAS SOCIALES

Art. 36.- Delegados/as y Derechos sindicales

Las personas trabajadoras podrán elegir a sus representantes según lo dispuesto legalmente. Se reconocen los derechos a los delegados de personal según la legislación vigente.

Las empresas afectadas por este Convenio reconocen como interlocutores naturales en el tratamiento y sustanciación de las relaciones laborales a las Centrales Sindicales implantadas. A los efectos previstos en el presente Convenio, las Empresas afectadas por el mismo respetarán el derecho de las personas trabajadoras a sindicarse libremente y no discriminar y hacer depender el empleo de la persona trabajadora la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Art. 37.- Plus Compensatorio para el desarrollo de políticas sociales.

Desarrollar determinadas políticas sociales en la empresa contribuye a conseguir un sector empresarial más avanzado y competitivo.

La búsqueda de soluciones en el marco de las relaciones laborales a problemas sociales que se generan también en la actividad empresarial (igualdad, conciliación, discapacidad, prevención, etc), debe ser una actividad a tener en cuenta igualmente en la negociación colectiva.

Estas actividades, con la supervisión de la Comisión Paritaria, se desarrollarán en sus respectivos ámbitos por la Confederación Granadina de Empresarios, como organización empresarial más representativa del sector a nivel provincial, y por las centrales sindicales UGT y CC.OO., como organizaciones sindicales más representativas de los trabajadores a nivel provincial. También podrán desarrollarse por las empresas individualmente.

De esta forma para dar cumplimiento, la empresa podrá optar por cualquiera de los siguientes mecanismos informando del elegido a la comisión mixta paritaria en info@cge.es y CCOO y UGT:

- Acreditación de actividades: La empresa debe certificar ante la Comisión mixta paritaria la planificación y ejecución anual de acciones de información, formación y asesoramiento social.
- Compensación económica: Abonar a cada trabajador un plus salarial de 20 € mensuales (240 € anuales) destinados a la formación en políticas sociales. Dicha cuantía se actualizará anualmente conforme a las tablas salariales del convenio.
- Exoneración por asociacionismo: Para que no proceda el abono del plus, las empresas deben acreditar que están asociadas a la Confederación Granadina de Empresarios. En su condición de asociadas, obtendrán la certificación semestral y el acceso a los programas de formación y asesoramiento validados por la Comisión Paritaria.

Art. 38. Formación profesional.

Las partes firmantes suscriben en todos sus términos el Acuerdo Nacional de Formación Continua, en los ámbitos funcional y territorial del referido Acuerdo, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan.

Art. 39. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las empresas y personas trabajadoras afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 40. Cláusula general de no discriminación.

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma empresa en razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus

condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Artículo 41. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

1. 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.

2. Se considera acoso 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.

La Ley para la Igualdad considera discriminatorios el acoso sexual o por razón de sexo, además el condicionar un derecho o la expectativa laboral a la aceptación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo también es un acto de discriminación por razón de sexo.

3. Con el fin de prevenir estas situaciones, la Empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, arbitrando procedimientos específicos para su prevención.

Con esta misma finalidad, también se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Art. 42.- Modalidades de Contratación.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente respecto de las modalidades de contratación, con las siguientes peculiaridades:

1. Contratos de duración determinada

A tenor de lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente que, en los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, la duración máxima podrá ser de 12 meses.

2. Contratos Formativos

a) Contrato de formación en alternancia.

En esta modalidad contractual se estará a lo dispuesto en el número 2 del art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, y lo regulado en las normas comunes del apartado 4 de ese artículo.

En aplicación de lo dispuesto en el apdo. m) del número 2 del art. 11 del Estatuto de los trabajadores se establece la siguiente remuneración:

Contratos en formación en alternancia, primer año: 70% de la categoría o grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo

Contratos en formación en alternancia, segundo año: 80% de la categoría o grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La duración del contrato será como mínimo, de tres meses y como máximo de hasta dos años, que podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios. En caso de que el contrato se hubiera celebrado por una duración inferior a la máxima legal establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes, hasta la obtención del título o certificación académica correspondiente, sin superar nunca la duración máxima de dos años.

Por medio del presente contrato, podrán desempeñarse las funciones de todas y cada una de las categorías profesionales, grupos o niveles existentes en el presente convenio.

La comisión paritaria de interpretación del convenio, deberá fijar los criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos.

b) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

En esta modalidad contractual, se estará a lo dispuesto en el apartado 3, del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, y lo regulado en las normas comunes del apartado 4 de este mismo artículo.

Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la LO 5/2002, de 19 de junio.

Deberá concertarse dentro de los tres años siguientes, o los cinco años si se concierta con una persona con

discapacidad, a la terminación de los correspondientes estudios.

El contrato podrá tener una duración no inferior a 6 meses ni superior a un año.

Se establece un periodo de prueba que no podrá superar un tercio de la duración total del contrato, siendo como mínimo, la legalmente establecida.

La retribución será la correspondiente a la categoría profesional, grupo o nivel de las funciones efectivamente desempeñadas en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Art. 43. Absorción de acuerdos de nivel superior

En el caso de que, durante la vigencia de este convenio, se suscribiera algún acuerdo u otro convenio de ámbito autonómico o nacional, las mejoras contenidas en el mismo serían asumidas automáticamente.

Art. 44. Sucesión de empresas

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

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

Art. 45.- Procedimiento de resolución de conflictos de discrepancias para la no aplicación de condiciones de trabajo.

Las personas trabajadoras y las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión Mixta Paritaria se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. Con relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior categoría; modificación sustancial de condiciones de trabajo; traslado y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el Reglamento SERCLA.

Art. 46.- Comisión Mixta Paritaria

Se creará una Comisión Mixta Paritaria que tendrá las siguientes composición y funciones:

a) Composición: dos representantes de la parte empresarial, elegidos entre la Comisión Negociadora, y dos representantes de las personas trabajadoras, asimismo miembros de la Comisión Negociadora, por parte de U.G.T. y CC.OO., uno por cada sindicato.

b) Funciones:

1) Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la Autoridad correspondiente, el texto del presente convenio.

2) Velar por el cumplimiento del texto del presente convenio. Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio vienen obligadas a facilitar la labor de esta comisión y, en caso contrario, podrán ser sancionadas según la legislación vigente.

3) Intervenir, como instancia de conciliación previa, en aquellos asuntos que se le sometan. El procedimiento conciliatorio se iniciará mediante solicitud efectuada por representantes autorizados de cualquiera de las partes representadas en la Comisión Negociadora y ante cualquiera de los miembros de la Comisión Mixta Paritaria. Esta Comisión vendrá obligada en este caso a reunirse en el plazo máximo de un mes y sus acuerdos serán adoptados por mayoría absoluta.

4) Avanzar en la siguiente negociación de este convenio e implementar su articulado, a fin de encauzar su discusión, antes del final del año de su vencimiento. A partir de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, las partes representadas en la Comisión designarán sus representantes en la misma en el plazo de un mes.

5) Para el cumplimiento de las funciones anteriormente establecidas, los miembros de la Comisión Mixta Paritaria podrán constituirse en Comisión Negociadora, durante la vigencia del presente convenio, para proceder a modificar cualquier artículo del presente convenio colectivo, cuando sea necesario por motivos de adaptación normativa o interés general del sector, salvo lo relativo a materias de carácter económico, las cuales no podrán ser fruto de nueva negociación.

c) A efectos de notificaciones, solicitudes y convocatorias se señalan los siguientes domicilios:

- Por la representación empresarial: Confederación Granadina de Empresarios en C/ Maestro Montero nº 23, 18004 Granada. Correo electrónico: info@cge.es

- Por la representación social: FeSMC-UGT Granada y CCOO de Granada con domicilio en calle Periodista Francisco Javier Cobos nº 2, 18014 Granada.

Art.37: Plus Compensatorio para el desarrollo de políticas sociales.

Desarrollar determinadas políticas sociales en la empresa contribuye a conseguir un sector empresarial más avanzado y competitivo.

La búsqueda de soluciones en el marco de las relaciones laborales a problemas sociales que se generan también en la actividad empresarial (igualdad, conciliación, discapacidad, prevención, etc.), debe ser una actividad a tener en cuenta igualmente en la negociación colectiva.

Estas actividades, con la supervisión de la Comisión Paritaria, se desarrollarán en sus respectivos ámbitos por la Confederación Granadina de Empresarios, como organización empresarial más representativa del sector a nivel provincial, y por las centrales sindicales UGT y CC.OO., como organizaciones sindicales más representativas de los trabajadores a nivel provincial. También podrán desarrollarse por las empresas individualmente.

De esta forma para dar cumplimiento, la empresa podrá optar por cualquiera de los siguientes mecanismos informando del elegido a la comisión mixta paritaria en info@cge.es y CCOO y UGT:

- Acreditación de actividades: La empresa debe certificar ante la Comisión mixta paritaria la planificación y ejecución anual de acciones de información, formación y asesoramiento social.

- Compensación económica: Abonar a cada trabajador un plus salarial de 20 € mensuales (240 € anuales) destinados a la formación en políticas sociales. Dicha cuantía se actualizará anualmente conforme a las tablas salariales del convenio.

- Exoneración por asociacionismo: Para que no proceda el abono del plus, las empresas deben acreditar que están asociadas a la Confederación Granadina de Empresarios. En su condición de asociadas, obtendrán la certificación semestral y el acceso a los programas de formación y asesoramiento validados por la Comisión Paritaria.

Art. 47.- Cláusula de inaplicación:

Para la inaplicación de condiciones de este convenio, se estará a lo establecido en el art.82.3 del Estatuto de los trabajadores. Para ello, deberán comunicar los datos suficientes, fehacientemente contrastados y por escrito, a la Comisión Mixta Paritaria, siguiendo para ello el procedimiento establecido en la normativa de aplicación.

CAPITULO VII. DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Disposición Transitoria primera:

Las partes firmantes acuerdan estudiar, durante la vigencia del presente convenio, el tipo de contrato fijo discontinuo de cara a su posible inclusión en el siguiente convenio colectivo.

Disposición Transitoria segunda:

Las partes firmantes del convenio acuerdan estudiar y desarrollar las diferentes categorías profesionales de cara a su futura implantación en el siguiente convenio colectivo.

ANEXO I.- Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE GRANADA DE OFICINAS Y DESPACHOS. Tablas Salariales 2025	
<u>CATEGORIA PROFESIONAL</u>	<u>EUROS AL MES 2025</u>
Grupo I Titulados	
Titulado grado superior	1.734,63 €
Titulado grado medio	1.654,35 €
Grupo II Administrativos	

Jefe superior	1.613,81 €
Jefe de primera	1.552,64 €
Jefe de segunda	1.493,36 €
Oficial de primera	1.392,29 €
Oficial de segunda	1.307,07 €
Auxiliares	1.178,52 €
Cobradores-Pagadores	1.178,52 €
Aspirantes de 16-17 años	989,25 €
Grupo III Técnico de oficina	
Jefe de equipo de informática	1.552,64 €
Analista	1.552,64 €
Programador ordenador	1.552,64 €
Programador de máquinas auxiliares	1.552,64 €
Jefe de delineación	1.493,36 €
Delineante	1.332,45 €
Delineante proyectista	1.392,29 €
Administrador de Test	1.493,36 €
Coordinador de tratamientos	1.493,36 €
Jefe de explotación	1.493,36 €
Contable	1.428,08 €
Coordinador de estudios	1.392,29 €
Jefe de equipo de encuestas	1.392,29 €
Controlador	1.392,29 €
Operador de ordenador	1.392,29 €
Jefe de exploración	1.392,29 €
Grupo IV especialistas de oficina	
Jefe de máquinas básicas	1.392,29 €
Operador de tabuladores	1.332,45 €
Jefe de entrevistadores	1.332,45 €
Encargado Depto. Reprografía	1.332,45 €
Operador de máquinas básicas	1.281,66 €
Dibujantes	1.281,66 €
Entrevistadores-encuestadores	1.281,66 €
Calcador	1.235,68 €
Perf. Verificador clasificador	1.235,68 €
Grupo V Subalternos	
Conserje mayor	1.205,44 €

Conserje	1.178,52 €
Ordenanza	1.178,52 €
Vigilante	1.178,52 €
Limpiadora de apartamentos	1.178,52 €
Limpiadores	1.178,52 €
Grupo VI oficios varios	
Encargado	1.332,45 €
Oficial de 1ª y conductores	1.308,58 €
Oficial de 2ª	1.250,44 €
Ayudantes y operadores	1.178,52 €
Peones y mozos	1.178,52 €
PLUS DE TRANSPORTE	95,12 €
AYUDA DE ESTUDIOS / AÑO	
JUBILACION 60	
JUBILACION 61	
JUBILACION 62	
JUBILACION 63	
JUBILACION 64	
DIETA	59,21 €
MEDIA DIETA	23,68 €
COMIDA	10,66 €
KILOMETRAJE	0,31 €

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE GRANADA DE OFICINAS Y DESPACHOS.

Tabla salariales 2026

<u>CATEGORIA PROFESIONAL</u>	<u>EUROS AL MES 2026</u>
Grupo I Titulados	
Titulado grado superior	1.786,67 €
Titulado grado medio	1.703,98 €
Grupo II Administrativos	
Jefe superior	1.662,23 €

Jefe de primera	1.599,22 €
Jefe de segunda	1.538,16 €
Oficial de primera	1.434,06 €
Oficial de segunda	1.346,28 €
Auxiliares	1.213,88 €
Cobradores-Pagadores	1.213,88 €
Aspirantes de 16-17 años	1.018,93 €
Grupo III Técnico de oficina	
Jefe de equipo de informática	1.599,22 €
Analista	1.599,22 €
Programador ordenador	1.599,22 €
Programador de máquinas auxiliares	1.599,22 €
Jefe de delineación	1.538,16 €
Delineante	1.372,43 €
Delineante proyectista	1.434,06 €
Administrador de Test	1.538,16 €
Coordinador de tratamientos	1.538,16 €
Jefe de explotación	1.538,16 €
Contable	1.470,93 €
Coordinador de estudios	1.434,06 €
Jefe de equipo de encuestas	1.434,06 €
Controlador	1.434,06 €
Operador de ordenador	1.434,06 €
Jefe de exploración	1.434,06 €
Grupo IV especialistas de oficina	
Jefe de máquinas básicas	1.434,06 €
Operador de tabuladores	1.372,43 €
Jefe de entrevistadores	1.372,43 €
Encargado Depto. Reprografía	1.372,43 €
Operador de máquinas básicas	1.320,11 €
Dibujantes	1.320,11 €
Entrevistadores-encuestadores	1.320,11 €
Calcador	1.272,75 €
Perf. Verificador clasificador	1.272,75 €
Grupo V Subalternos	
Conserje mayor	1.241,60 €
Conserje	1.213,88 €

Ordenanza	1.213,88 €
Vigilante	1.213,88 €
Limpiadora de apartamentos	1.213,88 €
Limpiadores	1.213,88 €
Grupo VI oficios varios	
Encargado	1.372,43 €
Oficial de 1ª y conductores	1.347,84 €
Oficial de 2ª	1.287,95 €
Ayudantes y operadores	1.213,88 €
Peones y mozos	1.213,88 €
PLUS DE TRANSPORTE	97,98 €
AYUDA DE ESTUDIOS / AÑO	
JUBILACION 60	
JUBILACION 61	
JUBILACION 62	
JUBILACION 63	
JUBILACION 64	
DIETA	60,99 €
MEDIA DIETA	24,39 €
COMIDA	10,98 €
KILOMETRAJE	0,28 €

ANEXO II.- Contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia.

Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el siguiente:

Para la prestación de servicios a distancia, la Empresa facilitará los siguientes medios adicionales, previa solicitud formal de la persona trabajadora y siempre que le fuera necesario:

- Ordenador o Portátil.
- Móvil, siempre que no se le entregue a la persona trabajadora programa o aplicación diferente para comunicación.
- Centralita, en el caso de que sea necesaria para el desempeño de su actividad.
- Silla
- Teclado
- Ratón
- Cascos
- Webcam, si el ordenador no dispone de una ya integrada.

- Material de oficina (papelería, bolígrafos, rotuladores, etc...)

El mantenimiento del equipo informático lo asumirá la empresa tal y como se hace en oficinas. La persona trabajadora se compromete a hacer un uso adecuado del equipo, así como de las herramientas que la Empresa ponga a su disposición y a utilizarlas responsablemente.

a) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. Seguro lo regulado en el artículo 19 del presente convenio

b) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.

c) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso. d) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial. e) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.

f) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.

g) Medios de control empresarial de la actividad.

h) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.

i) Duración del acuerdo de trabajo a distancia

ANEXO III. Criterios generales para elaboración de protocolo LGTBI+ en empresas con más de 50 personas trabajadoras

La estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género se ajustará como mínimo a los siguientes apartados:

a) Declaración de principios en el que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) Ámbito de aplicación: El protocolo es de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También será de aplicación a quienes solicitan un puesto de trabajo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes, visitas, entre otros.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento.

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

- Respeto y protección de la intimidad, confidencialidad, respeto y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

- Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación y/o resueltas.

- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias y en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la misma así lo solicita.

- Prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

e) Procedimiento de actuación: El protocolo determinará el procedimiento para la presentación de denuncia o queja, así como el plazo máximo para la resolución de la misma.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o a quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la Comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no la presente directamente la persona afectada, se tiene que incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo, bien en el momento de presentar la solicitud de intervención o bien posteriormente, a petición de la Comisión.

Tras la recepción de la queja/denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares/preventivas que aparten a la víctima y al acosador mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta la resolución del mismo.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la Comisión ésta tiene que emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- a) Constata indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, propone la apertura del expediente sancionador.
- b) No aprecia indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe tiene que incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y/o preventivas, si procede.

f) Resolución: En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la Comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.