

NÚMERO 277

JUNTA DE ANDALUCÍA**CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO
AUTÓNOMO***Convenio colectivo para el sector de oficinas y despachos***EDICTO**

Resolución del 20 de enero de 2023, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS DE GRANADA Y PROVINCIA

VISTO el texto del EL CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS DE GRANADA Y PROVINCIA, acordado de una parte por la Representación Empresarial y de otra las organizaciones sindicales UGT y CC.OO., presentado el día 19 de enero de 2023 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Granada,

RESUELVE:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 20 de enero de 2023.-El Delegado Territorial, fdo.: José Javier Martín Cañizares.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE GRANADA
DE OFICINAS Y DESPACHOS AÑOS 2021/2024****CAPÍTULO 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 y Servicios-CCOO, 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 cuatro años, desde el 1 de enero de 2021, hasta el 31 de diciembre de 2024, 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.

CAPÍTULO 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:

Según tablas publicadas en el B.O.P. de Granada el 11 de enero de 2021

Año 2021: Tablas salariales 2020.

Año 2022: Se acuerda una subida salarial del 2,3% respecto de las tablas vigentes del año anterior.

Año 2023: Se acuerda una subida salarial del 2,6%, respecto de las tablas del 2022 con cláusula de revisión salarial. Si el IPC de dicho ejercicio, 2023, a 31 de diciembre supera dicha subida el tope será del 3%.

Año 2024: Se acuerda una subida salarial del 2,5%, respecto de las tablas actualizadas de 2023, con cláusula de revisión salarial. Si el IPC de dicho ejercicio, 2024, a 31 de diciembre supera dicha subida el tope será del 3,5%.

Los efectos económicos del presente convenio serán efectivos a partir del 1 de enero de 2022, pudiendo las empresas abonar los atrasos generados desde la fecha antedicha en plazos antes del 30 de septiembre del 2023.

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 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 cualesquiera 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 tenga 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 se-

senta 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 ó 90 euros mensuales, según que la cuantía del anticipo corresponda a uno, dos o tres meses, debiendo ser de traídas 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 detracer 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.

En caso de incapacidad temporal, que imposibilite al trabajador o trabajadora disfrutarlas, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

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.- Desconexión digital y teletrabajo.

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

TELETRABAJO

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 el Acuerdo Marco Europeo sobre trabajo a distancia, de 16 de julio de 2002, así como en las disposiciones del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

El trabajo a distancia siempre tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora y para la empresa, formalizándose mediante un acuerdo individual de trabajo a distancia que se adjuntará como Anexo al contrato de trabajo, y donde se recogerá la casuística de cada trabajador 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 de 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 euros. La cuota diaria a 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 material a entregar por la empresa a la persona trabajadora para realizar el teletrabajo. Anexo II.

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

Los permisos y licencias desarrollados en este artículo se disfrutarán a partir de 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) Dos días por traslado de vivienda, más un día más adicional, cuando el traslado se produzca a más de 50 km del domicilio anterior.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público o personal (elecciones, juicios, exámenes...).
- f) 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.

CAPÍTULO IV. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 22.- 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. 23.- 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. 24.- 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. 25.- 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. 26.- 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.

CAPÍTULO V RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 27.- 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. 28.- 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. 29.- 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. 30.- 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. 31.- Sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el pre-

sente 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 a 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. 32.- 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. 33.- Utilización correo electrónico e internet.

1.- Los 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 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.

CAPÍTULO VI.- DERECHOS SINDICALES Y POLÍTICAS SOCIALES

Art. 34.- 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. 35.- 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.

Por ello, las partes firmantes del presente convenio se comprometen, a través de la Comisión Paritaria y conforme a lo contenido en el presente artículo, a programar actividades de información, formación y asesoramiento a las empresas y a las personas trabajadoras, incluidos en su ámbito funcional, sectorial y territorial para que puedan desarrollar esas políticas sociales.

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 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.

Para la consecución de los fines expuestos, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no pertenezcan a la Asociación Empresarial de Oficinas, Despachos y Servicios a Empresas de la provincia de Granada (ODSE), asociación adscrita a la Confederación Granadina de Empresarios, organización empresarial más representativa a nivel provincial, que desarrolla como organización las actividades descritas, o que no acrediten una planificación y ejecución anual en información, formación y asesoramiento en políticas sociales realizadas por la propia empresa para sus trabajadores, deberán abonar a éstos un Plus Compensatorio para el desarrollo de políticas sociales de naturaleza salarial en cuantía de 20 euros mensuales (240 euros anuales), que se actualizará para los años 2023 y siguientes, de igual manera que se incrementa el salario base en las tablas adjuntas.

El abono de este Plus se iniciará en la nómina del mes de entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Para que no proceda la obligación del abono del plus, el modo de acreditar, por la empleadora, la realización de actividades de información, formación y asesoramiento en políticas sociales, será el siguiente:

1. Mediante certificación ante la Comisión Mixta Paritaria que acredite la pertenencia de la empresa a la asociación ODSE, asociación adscrita a la organización empresarial más representativa en la provincia de Granada, CGE, que desarrolla actividades dirigidas a la información, formación y asesoramiento en políticas sociales dentro de la empresa, con conocimiento y programación por la Comisión Paritaria del Convenio.

2. Mediante certificación por parte de la empresa que acredite ante la Comisión Mixta Paritaria el desarrollo de

actividades anuales dirigidas a la información, formación y asesoramiento en políticas sociales. Adjuntando a la certificación aquellos documentos que se acrediten en modo indubitado la realización de éstas, resolviendo la Comisión Mixta Paritaria, sobre la suficiencia para la exoneración en la obligación de pago del plus.

Dichas certificaciones tendrán validez semestral, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

Art. 36.- 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. 37.- 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.

La persona trabajadora que ejerza el derecho al permiso de paternidad, según establece el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, 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 regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial, de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el empresario/a y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar al empresario/a con una antelación de tres días el ejercicio efectivo de este derecho en los términos establecidos.

37.1 Cuidado del lactante (lactancia) art. 37.4 y 5 Estatuto de los Trabajadores

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45. 1 d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de 9 meses que podrán dividir en dos fracciones o reducir la jornada en una hora a la entrada o a la salida de su jornada normal, por su propia voluntad, permiso que se incrementará proporcionalmente en casos de partos múltiples. En lo no dispuesto aquí, se estará a la legislación vigente.

El permiso para el cuidado del bebé lactante se podrá acumular en jornada completa, a elección de la persona trabajadora, a la finalización del permiso de nacimiento y cuidado del menor (maternidad, paternidad) en 16 días laborables, disfrutándose en una sola vez. En casos de partos múltiples, el permiso será de 20 días laborables.

Para las personas trabajadoras con jornada parcial el permiso para el cuidado del bebé lactante acumulado no tendrá reducción proporcional en función de su jornada laboral.

37.2 Reducción de jornada por cuidado de menores de 12 años y familiares hasta segundo grado art. 37.6 ET.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el empresario/a y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar al empresario/a, con la debida antelación, con un mínimo de siete días el ejercicio efectivo de este derecho en los términos establecidos.

37.3 Suspensión por riesgo durante el embarazo o riesgo durante lactancia natural

En el supuesto suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural establecida en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, se seguirá el procedimiento en los términos previstos en el art. 26 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente.

Art. 38.- Conciliación de la vida familiar y laboral.

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, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre Estatuto de los Trabajadores, RDL 6/2019 de 1 de marzo y RDL 08/2019 de 8 de marzo.

Art. 39.- 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.

Art. 40.- 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. 41.- 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 noti-

ficar 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. 42.- 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. En 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 SERCLA, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

Art. 43.- 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 con domicilio en calle Periodista Francisco Javier Cobos nº 2, 18014 Granada y Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Granada (CCOO-Servicios) con domicilio en calle Periodista Francisco Javier Cobos nº 2, 18014 Granada.

CAPÍTULO VII. DISPOSICIÓN FINAL.

Art. 44.- 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.

CAPÍTULO VIII. 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.

TABLA SALARIAL 2022

| <u>CATEGORÍA PROFESIONAL</u> | <u>Euros/mes</u> | <u>Euros/Año</u> |
|---------------------------------|------------------|------------------|
| Grupo I Titulados | | |
| Titulado/a grado superior | 1.590,52 | 24.904,48 |
| Titulado/a grado medio | 1.516,91 | 23.800,26 |
| Grupo II Administrativos | | |
| Jefe/a superior | 1.479,74 | 23.242,78 |
| Jefe/a de primera | 1.423,65 | 22.401,37 |
| Jefe/a de segunda | 1.369,30 | 21.586,09 |
| Oficial/a de primera | 1.276,62 | 20.195,97 |
| Oficial/a de segunda | 1.198,48 | 19.023,90 |
| Auxiliares | 1.080,61 | 17.255,85 |
| Cobradores-Pagadores | 1.080,61 | 17.255,85 |
| Aspirantes de 16-17 años | 907,06 | 14.652,60 |
| Grupo III Técnico de oficina | | |
| Jefe/a de equipo de informática | 1.423,65 | 22.401,37 |
| Analista | 1.423,65 | 22.401,37 |

| | | |
|--------------------------------------|----------|-----------|
| Programador/a Ordenador | 1.423,65 | 22.401,37 |
| Programador/a de máquinas auxiliares | 1.423,65 | 22.401,37 |
| Jefe/a de delineación | 1.369,30 | 21.586,09 |
| Delineante/a | 1.221,76 | 19.372,99 |
| Delineante/a proyectista | 1.276,62 | 20.195,97 |
| Administrador/a de Test | 1.369,30 | 21.586,09 |
| Coordinador/a de tratamientos | 1.369,30 | 21.586,09 |
| Jefe/a de explotación | 1.369,30 | 21.586,09 |
| Contable | 1.309,44 | 20.688,28 |
| Coordinador/a de estudios | 1.276,62 | 20.195,97 |
| Jefe/a de equipo de encuestas | 1.276,62 | 20.195,97 |
| Controlador/a | 1.276,62 | 20.195,97 |
| Operador/a de ordenador | 1.276,62 | 20.195,97 |
| Jefe/a de exploración | 1.276,62 | 20.195,97 |
| Grupo IV Especialistas de oficina | | |
| Jefe/a de máquinas básicas | 1.276,62 | 20.195,97 |
| Operador/a de tabuladores | 1.221,76 | 19.372,99 |
| Jefe/a de entrevistadores/as | 1.221,76 | 19.372,99 |
| Encargado/a Depto. Reprografía | 1.221,76 | 19.372,99 |
| Operador/a de máquinas básicas | 1.175,19 | 18.674,44 |
| Dibujantes/as | 1.175,19 | 18.674,44 |
| Entrevistadores/as-encuestadores/as | 1.175,19 | 18.674,44 |
| Calcedor/a | 1.133,02 | 18.041,95 |
| Perf. Verificador/a clasificador/a | 1.133,02 | 18.041,95 |
| Grupo V Subalternos | | |
| Conserje mayor | 1.105,30 | 17.626,07 |
| Conserje | 1.080,61 | 17.255,85 |
| Ordenanza | 1.080,61 | 17.255,85 |
| Vigilante/a | 1.080,61 | 17.255,85 |
| Limpiador/a de apartamentos | 1.080,61 | 17.255,85 |
| Limpiadores | 1.080,61 | 17.255,85 |
| Grupo VI Oficinas varios | | |
| Encargado/a | 1.221,76 | 19.372,99 |
| Oficial/a de 1ª y conductores | 1.199,87 | 19.044,66 |
| Oficial/a de 2ª | 1.146,55 | 18.244,96 |
| Ayudantes y operadores/as | 1.080,61 | 17.255,85 |
| Peones/as y mozos/as | 1.080,61 | 17.255,85 |

PLUS TRANSPORTE 87,22

AYUDA DE ESTUDIOS / AÑO 143,29

| | |
|---------------|----------|
| JUBILACIÓN 60 | 4.709,85 |
| JUBILACIÓN 61 | 4.037,01 |
| JUBILACIÓN 62 | 3.364,19 |
| JUBILACIÓN 63 | 2.691,35 |
| JUBILACIÓN 64 | 1.682,09 |

| | |
|------------------|----------------------|
| DIETAS | |
| DIETA COMPLETA | 54,29 euros/día |
| MEDIA DIETA | 21,72 euros/día |
| DIETA POR COMIDA | 9,77 euros/día |
| KILOMETRAJE | 0,29 euros/kilómetro |

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE GRANADA DE OFICINAS Y DESPACHOS.

TABLA SALARIAL 2023

| <u>CATEGORÍA PROFESIONAL</u> | <u>Euros/mes</u> | <u>Euros/Año</u> |
|------------------------------|------------------|------------------|
| Grupo I Titulados | | |
| Titulado/a grado superior | 1.631,88 | 25.552,00 |

| | | |
|--------------------------------------|-----------------|-----------|
| Titulado/a grado medio | 1.556,35 | 24.419,07 |
| Grupo II Administrativos | | |
| Jefe/a superior | 1.518,22 | 23.847,09 |
| Jefe/a de primera | 1.460,66 | 22.983,80 |
| Jefe/a de segunda | 1.404,90 | 22.147,33 |
| Oficial/a de primera | 1.309,81 | 20.721,06 |
| Oficial/a de segunda | 1.229,64 | 19.518,52 |
| Auxiliares | 1.108,71 | 17.704,50 |
| Cobradores/as-Pagadores/as | 1.108,71 | 17.704,50 |
| Aspirantes de 16-17 años | 930,65 | 15.033,57 |
| Grupo III Técnico de oficina | | |
| Jefe/a de equipo de informática | 1.460,66 | 22.983,80 |
| Analista | 1.460,66 | 22.983,80 |
| Programador/a ordenador | 1.460,66 | 22.983,80 |
| Programador/a de máquinas auxiliares | 1.460,66 | 22.983,80 |
| Jefe/a de delineación | 1.404,90 | 22.147,33 |
| Delineante/a | 1.253,52 | 19.876,69 |
| Delineante/a proyectista | 1.309,81 | 20.721,06 |
| Administrador/a de Test | 1.404,90 | 22.147,33 |
| Coordinador/a de tratamientos | 1.404,90 | 22.147,33 |
| Jefe/a de explotación | 1.404,90 | 22.147,33 |
| Contable | 1.343,49 | 21.226,18 |
| Coordinador/a de estudios | 1.309,81 | 20.721,06 |
| Jefe/a de equipo de encuestas | 1.309,81 | 20.721,06 |
| Controlador/a | 1.309,81 | 20.721,06 |
| Operador/a de ordenador | 1.309,81 | 20.721,06 |
| Jefe/a de exploración | 1.309,81 | 20.721,06 |
| Grupo IV Especialistas de oficina | | |
| Jefe/a de máquinas básicas | 1.309,81 | 20.721,06 |
| Operador/a de tabuladores | 1.253,52 | 19.876,69 |
| Jefe/a de entrevistadores/as | 1.253,52 | 19.876,69 |
| Encargado/a Depto. Reprografía | 1.253,52 | 19.876,69 |
| Operador/a de máquinas básicas | 1.205,74 | 19.159,98 |
| Dibujantes/as | 1.205,74 | 19.159,98 |
| Entrevistadores/as-encuestadores/as | 1.205,74 | 19.159,98 |
| Calculador/a | 1.162,48 | 18.511,04 |
| Perf. Verificador/a clasificador/a | 1.162,48 | 18.511,04 |
| Grupo V Subalternos | | |
| Conserje mayor | 1.134,03 | 18.084,35 |
| Conserje | 1.108,71 | 17.704,50 |
| Ordenanza | 1.108,71 | 17.704,50 |
| Vigilante/a | 1.108,71 | 17.704,50 |
| Limpiador/a de apartamentos | 1.108,71 | 17.704,50 |
| Limpiadores/as | 1.108,71 | 17.704,50 |
| Grupo VI Oficinas varios | | |
| Encargado/a | 1.253,52 | 19.876,69 |
| Oficial/a de 1ª y conductores | 1.231,06 | 19.539,82 |
| Oficial/a de 2ª | 1.176,36 | 18.719,33 |
| Ayudantes/as y operadores/as | 1.108,71 | 17.704,50 |
| Peones/as y mozos/as | 1.108,71 | 17.704,50 |
| PLUS TRANSPORTE | 89,49 | |
| AYUDA DE ESTUDIOS/AÑO | | 147,02 |
| JUBILACIÓN 60 | 4.832,31 | |
| JUBILACIÓN 61 | 4.141,97 | |
| JUBILACIÓN 62 | 3.451,66 | |
| JUBILACIÓN 63 | 2.761,33 | |
| JUBILACIÓN 64 | 1.725,82 | |
| DIETAS | | |
| DIETA COMPLETA | 55,70 euros/día | |

| | |
|------------------|----------------------|
| MEDIA DIETA | 22,28 euros/día |
| DIETA POR COMIDA | 10.03 euros/día |
| KILOMETRAJE | 0,30 euros/kilómetro |

ANEXO II.- Propuesta material a entregar por teletrabajo.

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.

(Firmas ilegibles)

NÚMERO 274

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA,
HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS Y DE POLÍTICA
INDUSTRIAL Y ENERGÍA

Resolución de expediente: 13.888/AT

EDICTO

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Economía, Hacienda y Fondos Europeos y de Política Industrial y Energía en Granada, por la que se concede autorización administrativa previa y de construcción, de la instalación eléctrica denominada "PLANTA FOTOVOLTAICA LAS GABIAS SUNTRAP E INFRAESTRUCTURA DE EVACUACIÓN, EN T.M. DE LAS GABIAS (Granada)". Exp. Núm. 13.888/AT. E-3049

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 18 de febrero de 2019 D. José María Delgado Naranjo, con DNI ****84** en nombre y representación de DELGADO RENOVABLES S.L., con NIF: B97963532, solicitó la Autorización Administrativa Previa y de Construcción de la Planta fotovoltaica "Las Gabias Suntrap" de 3 MWp y 2,5 MWn, sito en el polígono 6,