



CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO. DE ANDALUCIA

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente acuerdo regular las relaciones de trabajo entre CC.OO. de Andalucía y los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de ésta, así como a todo trabajador o trabajadora que pase a formar parte del personal con posterioridad a la firma del presente acuerdo.

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

El presente convenio no será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras de las asesorías jurídicas que tengan acuerdos específicos, diferenciados y firmados con anterioridad en las materias que estos versen. En estos casos, el representante de los trabajadores del ámbito estará presente en la negociación de los mismos.

Quedan totalmente excluidos de los presentes convenios todos y todos los sindicalistas que realizan tareas en las distintas estructuras del sindicato, ya sean con carácter electo, liberados a tiempo total o parcialmente, con contraprestación económica a cargo de las empresas de origen o a cargo de los presupuestos del sindicato, así como aquellos que sin tener el carácter de cargo electo o liberado (adjuntos, colaboradores, etc.) desarrollan o colaboran en tareas de carácter sindical como afiliados, con independencia de que las mismas sean compensadas o no económicamente. Dichas personas carecen de relación laboral, siendo su relación con el sindicato asociativo con independencia de que participen de las coberturas de prestaciones de la Seguridad Social y demás que se puedan establecer en el sindicato.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo entra en vigor el día de su firma por la Comisión Negociadora y su vigencia concluirá el día 31 de diciembre del 2008, entendiéndose prorrogado tácitamente por otro año más si, al menos con un mes de antelación al día de su vencimiento, no es denunciada por alguna de las partes.

No obstante, la tabla salarial retrotraerá sus efectos al 1 de enero de 2005.

Artículo 3. Participación y organización del trabajo.



Las modificaciones que se produzcan tanto en los sistemas de trabajo, como en la asignación de puestos de trabajo se harán previa negociación con la representación de los trabajadores y trabajadoras. En el supuesto de que no se alcance acuerdo, la organización del trabajo será facultad del órgano de dirección de las Comisiones Obreras de Andalucía, que la ejercitara través de su Comisión ejecutiva. En cuestiones concretas tal ejercicio podrá ser delegado en Comisiones Ejecutivas de ámbito inferior, siempre con previa comunicación a la representación de las trabajadoras y los trabajadores del ámbito correspondiente. En todo caso se tendrá en cuenta lo determinado por la legislación vigente.

Capítulo II. Jornada, permisos y licencias.

Artículo 4. Jornada laboral.

Se establece una jornada anual de 1.625 h para el año 2005, 1.621 h para el año 2006, 1.617 h para el año 2007 y 1.613 h para el año 2008 que se realizarán en jornada partida, siendo los viernes exclusivamente de mañana y serán distribuidas en los calendarios anuales a concretar en cada ámbito territorial, estableciéndose un período de descanso retribuido de 20 minutos.

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

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

Artículo 5. Vacaciones.

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

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

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



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

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

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

Artículo 6. Permisos retribuidos.

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

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

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

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

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

4. Por nacimiento, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de hijos o hijas, tres días naturales pudiéndose aumentar a cuatro días en los supuestos que se originara desplazamientos desde su residencia. Para los casos de interrupción voluntaria del embarazo, o por fecundación asistida de la trabajadora o cónyuge del trabajador se estará a lo recogido en el párrafo anterior.

5. Por accidente o enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento de familiar



hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días, y dos días hasta el segundo grado, pudiéndose a ampliar a dos días más en los supuestos de desplazamientos, mientras dure el hecho causante, del trabajador o trabajadora.

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

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

7. Por traslado de domicilio, dos días naturales.

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

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

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

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

En los supuestos contemplados dichas horas serán debidamente justificadas.

11. Tres días de asuntos propios.

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

#*1*#

Artículo 7. Permiso no remunerado.

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

Artículo 8. Excedencias.

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

1. Se pasar• a la situación de excedencia forzosa:

a) Por nombramiento de cargo público o sindical liberado.

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

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

La excedencia contemplada en los apartados b) y c) constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la organización podrá• limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de ésta.

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

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

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

2. Excedencia voluntaria.

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

El tiempo mínimo de la excedencia serde un año y el máximo de cinco años.



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

Artículo 9. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

a) Suspensión por parto.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple de dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que resta del período de suspensión.

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

b) Suspensión por adopción y acogimiento.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

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

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

c) Suspensión por riesgo durante el embarazo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado, si así lo certifica un organismo competente.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Organismos que asistan facultativamente a la trabajadora, y si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del EE.TT., durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Artículo 10. Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de 10 años o a un discapacitado/a físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y, como máximo, la mitad de la duración de aquella. No obstante, con carácter individual, excepcional y por un período máximo de un año a propuesta de la Comisión Paritaria se podrá solicitar la Reducción de la Jornada inferior a 1/3.

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.



Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

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

Capítulo III. Empleo y formación.

Artículo 11. Categorías profesionales.

I. Grupo laboral personal de dirección.

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

El elemento definidor y predominante de este grupo laboral es precisamente la descripción del puesto de trabajo sobre cualquier otra referencia o pertenencia a una determinada categoría, dado que será potestativo por parte de la dirección de CC.OO.-A correspondiente la creación de este tipo de puestos.

La vigencia de los nombramientos en este grupo laboral se mantendrá sólo mientras dure el mandato congresual de la estructura sindical donde se ubiquen los trabajadores y trabajadoras, prorrogándose provisionalmente hasta que se produzca un nuevo nombramiento por parte de la mencionada dirección y nunca más allá de seis meses.

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

Dada la singularidad de los trabajadores/as encuadrados en este grupo, así como el carácter potestativo de su creación por parte de la Dirección de CC.OO.-Andalucía, la definición de sus competencias podrá determinarse en cada caso concreto.

Categorías Grupo Laboral Personal de Dirección.

1ª. Jefe de Área.

Aquellos puestos de responsabilidad en los campos de gestión y organización exclusivamente creados para ejercitar la dirección y coordinación de un área de trabajo. Para que exista esta Jefatura es necesario que al menos estén constituidas con anterioridad tres jefaturas de departamento bajo el mando y la supervisión de un solo responsable sindical.

Serán designados por la Comisión Ejecutiva de CC.OO.-A a propuesta de la Secretaría de Organización CC.OO.-A y en todo caso actuar• bajo las órdenes inmediatas del responsable sindical bajo cuya jefatura está adscrito. Para poder acceder a esta Jefatura, el candidato/a deber• tener una antigüedad como trabajador de CC.OO.-A de al menos cuatro años.

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

2ª. Jefe Departamento.

Aquellos puestos de jefatura de grupos cuyas funciones serán básicamente la de coordinación de un departamento.

Serán designados por la Comisión Ejecutiva de CC.OO.-A a propuesta de la Secretaría donde se vaya a prestar el servicio y en todo caso actuar• bajo las órdenes inmediatas del responsable sindical y del jefe de •rea en cuestión. Para poder acceder a esta Jefatura, el candidato/a deber• tener una antigüedad de al menos dos años.

La creación de este tipo de jefatura corresponder• exclusivamente a la Comisión Ejecutiva de CC.OO. de Andalucía.

Dentro de esta Jefatura se distinguen los siguientes niveles:

- Jefe Departamento Nivel A. Aquel que tenga más de tres trabajadores/as a su cargo.

- Jefe Departamento Nivel B. Aquel que tenga más de un trabajador a su cargo.

II. Grupo laboral personal técnico.

Formarán parte de este grupo todos aquellos trabajadores/as que ocupen puestos de trabajo para los que el desarrollo de las funciones a desempeñar requiera de una titulación de grado oficial o equivalente de grado medio o superior.

Junto a los requisitos anteriores, la capacidad para tomar decisiones de manera independiente, la iniciativa y capacidad para desarrollar un trabajo bajo control de los resultados obtenidos son características que deben requerirse a cualquiera de



los aspirantes a puestos de trabajo de este grupo laboral.

Categorías Grupo Laboral Personal Técnico.

Titulado Superior.

Los trabajadores/as que ocupen aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se les requiera estar en posesión de una titulación oficial de grado superior o equivalente.

Titulado Medio.

Aquellos trabajadores/as que para ocupar un puesto de trabajo y el desarrollo de sus tareas se le exija estar en posesión de una titulación oficial de grado medio o equivalente.

Técnico de Programas.

Aquellos trabajadores/as con conocimiento de su profesión, autónoma y responsables de iniciar, coordinar, dirigir y ejecutar proyectos y programas específicos con sustantividad propia, siempre y cuando el proyecto o programa donde se enmarque no exija una titulación específica, en cuyo caso deber• ostentar la categoría específica exigida.

III. Grupo laboral personal administrativo.

Formarán parte de este grupo laboral los trabajadores/as que ocupen puestos de trabajo cuya finalidad sea, fundamentalmente, la realización de labores de apoyo y administración del personal técnico, de jefatura o sindical, en asuntos generales, con el objetivo de asegurar el correcto y eficiente funcionamiento de las distintas áreas de trabajo.

Categorías Grupo Laboral Personal Administrativo.

Oficial 1ª. Administrativo.

Formarán parte de este grupo laboral aquellos trabajadores/as que, con total conocimiento de su profesión, autónoma y responsabilidad, tienen a su cargo un servicio determinado y desarrollarán, entre otras, las siguientes funciones:

- Conocimiento total y manejo de terminales informáticos u ordenadores personales, así como programas informáticos, especialmente todos los del entorno de Microsoft Office o similares.
- Organización del trabajo administrativo en parcelas tales como contabilidad, facturación, nóminas, compras, programas y proyectos de ejecución determinada siempre bajo la supervisión o instrucciones de funcionamiento de un superior.



- Distribución y supervisión del trabajo de los administrativos que colaboran con él en el desarrollo de sus funciones.
- Elaboración de informes relacionados con las tareas encomendadas y/o con el servicio donde se realice sus tareas.
- Gestión de documentación ante la Administración Pública, Organismos Oficiales e instancias privadas.
- Redacción, cumplimentación y comprobación de impresos y documentos, así como su registro, archivo y custodia.

Oficial 2ª. Administrativo.

Es el trabajador/a que con conocimientos suficientes y bajo la supervisión de un superior colabora con éstos en las funciones administrativas para el correcto funcionamiento del servicio.

Las funciones a realizar serán:

- Manejo correcto de terminales informáticos u ordenadores personales, así como programas informáticos que resulten de aplicación.
- Localización, elaboración y comprobación de datos para la confección de informes, balances, presupuestos, facturas, recibos, nóminas, certificaciones y prestaciones, siguiendo las instrucciones recibidas.
- Tramitación interna o externa de documentos laborales, comerciales, administrativos que le sean encomendados, debiéndose desplazar a los mismos en caso necesario.
- Atención personal o telefónica para obtener o dar información sobre cualquier asunto que le sea encomendado.
- Redacción de correspondencia, mecanografiado, cumplimentación y comprobación de impresos, registro y archivo, siguiendo las normas de actuación o instrucciones que se le indiquen.
- Redacción, cumplimentación y comprobación de impresos y documentos, así como su registro, archivo y custodia.
- Los trabajadores/as que desempeñen como trabajo habitual el de Cajero/a de la Comisión Ejecutiva y de las Uniones Provinciales, tendrán esta categoría.
- La persona que desempeñe las funciones propias de la Caja (abonos, cargos, transferencias, cuadro...) tendrá la categoría de Oficial 2.ª administrativo.



Auxiliar Administrativo.

Aquellos trabajadores/as que, con conocimientos básicos de su profesión y bajo la supervisión de un mando o personal de categoría superior, colaboran con éstos, realizando tareas administrativas básicas para el correcto funcionamiento de la sección o unidad a la que está adscrito/a.

Llevaran a cabo las siguientes funciones:

- Utilización básica y manejo de terminales informáticos u ordenadores personales, así como programas informáticos (introducción, obtención y modificación de datos).
- Mecanografiado de todo tipo de correspondencia, cartas, informes mediante el correspondiente soporte informático.
- Realización de cálculos sencillos, así como transcripción de datos de cualquier tipo de soporte a otro.
- Registro, calificación y archivo de todo tipo de documentación.
- Tramitación de gestiones, previamente elaboradas por mandos o personal de categoría superior, ante organismos públicos o instancias privadas.

IV. Grupo laboral personal de oficio.

Formaran parte de este grupo aquellos trabajadores/as que en posesión del correspondiente título, conocimientos suficientes, cualidades profesionales, y experiencia en el desempeño de su oficio están capacitados/as para realizar las tareas de su competencia.

Categorías Grupo Laboral Personal de Oficio.

Oficial 1ª. de Oficio.

Aquel o aquella que con la experiencia y conocimientos suficientes está capacitado/a para realizar las siguientes funciones:

- Realizar las tareas propias del oficio con pleno dominio del mismo, suficiente grado de perfección y responsabilidad.
- Organización y distribución del trabajo correspondiente al personal que tenga a su cargo.
- Mantenimiento y reparación de los equipos e instalaciones.
- Control, conservación y limpieza del material a su cargo.



- Manejo y utilización de los equipos.

- Transporte de material y equipos.

Oficial 2ª. de Oficio.

Es el trabajador/a que con los suficientes conocimientos realiza las siguientes funciones:

- Realizar tareas sin llegar a la especialización requerida y acabado perfecto.

- Colaborar en el mantenimiento y reparación de los equipos.

- Conservar y limpiar el material a su cargo.

- Manejo y utilización de los equipos.

- Transporte de material y equipos.

Auxiliar de Oficio.

Es el trabajador/a con conocimientos básicos y sin experiencia y bajo la supervisión de personal de categoría superior, realiza las tareas que se le encomiendan.

V. Grupo laboral personal de servicios auxiliares.

Formarán parte de este grupo los trabajadores/as que realicen labores auxiliares y complementarias en las áreas administrativas, de servicios, etc.

Categorías Grupo Laboral Personal de Servicios Auxiliares.

Telefonista.

Aquel trabajador/a que, con la práctica suficiente, está al servicio de la centralita telefónica u otros equipos similares de comunicación, anotando y trasladando cuantos avisos reciba, llevando, además, el control administrativo de su utilización.

Igualmente, deberá facilitar información de carácter general directamente o a través de la línea telefónica, pudiendo realizar tareas administrativas equivalentes en iniciativa y responsabilidad a las de auxiliar administrativo.

Portero/a.

Aquel trabajador/a que, con la suficiente autonomía y responsabilidad, tiene como funciones principales las siguientes:



- Custodia, control y distribución, en su caso, de las llaves de todas las dependencias del centro.
- Supervisión de las instalaciones generales del centro.
- Información al público sobre las actividades y reuniones que se realicen en el centro, controlando las entradas y salidas del mismo.
- Recepción, fechado y reparto de documentos y correspondencia dentro de las dependencias del centro.
- Orientar al público en las instalaciones del centro, colaborar en la limpieza y buen orden de las dependencias del centro.
- Realización de otros trabajos análogos a los especificados anteriormente.

Personal de Limpieza.

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

Artículo 12. Acceso y promoción.

a) Cobertura de vacantes y promoción.

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

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

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

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

A) Primer nivel o de conocimientos básicos informáticos.

Todo aspirante a formar parte de la plantilla de CC.OO.-A deberá poseer conocimientos necesarios en materia informática para afrontar con suficiencia el desarrollo de una prueba eminentemente práctica consistente en un manejo amplio del entorno de Microsoft Office o cualquier otro sistema operativo similar,





debiendo superar con éxito el desarrollo de esta prueba.

Corresponderá al departamento de informática de CC.OO.-A la realización y evaluación de esta prueba. La superación de este primer nivel constituye un requisito necesario para afrontar el desarrollo de las restantes pruebas de conocimiento.

B) Segundo nivel o prueba específica.

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

C) Tercer Nivel o de conocimientos básicos sindicales.

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

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

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

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

Artículo 13. Empleo.





a) Estabilidad en el Empleo y contratación indefinida.

Comisiones Obreras, en aras de fomentar la estabilidad en el empleo y priorizar la experiencia, tendrá en cuenta a aquellos trabajadores y trabajadoras que de manera eventual y temporal presten sus servicios en el sindicato.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.b) de la Disposición Adicional de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación indefinida, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, que se suscriban a partir del 15 de mayo de 1998 y durante la vigencia del mismo, podrán convertirse en la modalidad de Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida previsto en dicha disposición.

b) Temporalidad.

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

c) Integración laboral.

En aras de favorecer la integración laboral a personas y colectivos más desfavorables, CC.OO., en caso de igualdad de trabajadores y trabajadoras tendrá preferencia por los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, discapacitados/as, mayores de 45 años y mujeres.

d) Trabajadores/as con discapacidad.

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

Cuando un trabajador/a sea declarado/a en invalidez permanente total, la Organización, en la medida de las posibilidades y siempre que sea posible, procurará adecuar algún puesto de trabajo a la minusvalía reconocida.

e) Políticas de no discriminación.

Se garantizará en cada Organización (ámbito provincial y Comisión Ejecutiva de Comisiones Obreras de Andalucía) una persona elegida entre los representantes de los trabajadores y trabajadoras que realicen las funciones de Agente de Igualdad, que será la encargada de conocer sobre los casos que sobre esta





materia pudieran darse, así como de velar porque exista una política de igualdad entre los trabajadores y trabajadoras de CC.OO.-A acorde con la legislación vigente.

Sería la Agente de Igualdad la receptora de las denuncias sobre acoso sexual que se pudieran llevar a cabo por parte de los trabajadores y trabajadoras, debiendo abrir expediente según lo regulado en el artículo 31 de este mismo convenio.

Considerándose en cada caso como infracción grave o muy grave, aplicándose las sanciones correspondientes sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre el acoso.

Se entenderán por acoso sexual todas aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrolladas en el ámbito de la Organización o dirección de Comisiones Obreras de Andalucía, realizadas por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

La Organización, en los casos de denuncia de acoso sexual y hasta que el asunto quede resuelto, establecer• cautelarmente la separación de la víctima y el presunto agresor, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre el acoso.

Las partes firmantes asumen el compromiso de velar por que exista dentro de la Organización un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, exento de acoso sexual, estableciendo y dando a conocer los procedimientos que existen en la Organización para presentar quejas por las víctimas, a fin de obtener ayuda inmediata, utilizando para ello el Código de Conducta Comunitario, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo (Rec. 92/13/CEE).

Artículo 14. Formación.

a) Estudios. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a poder cursar estudios. Ser• requisito la presentación del justificante de matrícula y el horario de las clases de dichos estudios. Cuando el horario de asistencia coincida con parte de su jornada, se recuperar• ese tiempo en otro momento de la jornada laboral. Para evitar que un servicio quede desasistido por ausencia del trabajador o trabajadora, se estudiar• previamente al comienzo del curso, por parte del órgano competente, las medidas a adoptar. Cuando esto no sea posible, por causa mayor, se entender• que no se concede el permiso.

Esta situación se comunicar• al Comité• de Empresa y al interesado o interesada por escrito y razonando la imposibilidad de ajustar los horarios.

Se tendrá derecho a un permiso para la preparación de exámenes el día de la

realización del mismo y el tiempo necesario.

b) Formación Profesional. Los planes de formación se negociaran con los/as representantes de los trabajadores/as, de forma que la dirección programe la actividad formativa de acuerdo con las necesidades detectadas.

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

Capítulo IV. Salud laboral.

Artículo 15. Prevención y protección.

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

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

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

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



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

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

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

Artículo 16. Prendas de trabajo, vestuario y mobiliario.

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

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

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

Artículo 17. Reconocimientos médicos.

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

Capítulo V. Conceptos económicos.

Artículo 18. Subida salarial y tablas de salarios.

La subida salarial para toda la vigencia del convenio será la siguiente: Año 2005: El IPC previsto más 0,5%. En el mes de enero de 2006 se producirá la revisión salarial sobre el IPC real, con efecto desde el 1 de enero de 2005.

Año 2006: El IPC previsto por el Gobierno con revisión sobre IPC real con efecto desde el 1 de enero más 0,85%.

Año 2007 y año 2008: El IPC previsto por el Gobierno con revisión sobre IPC real con efecto desde el 1 de enero más 1%.

#*2*#



Nota. El importe de los salarios reflejados en el cuadrante responden al actual vigente con su revisión salarial pactada en el 2004.

Artículo 19. Antigüedad.

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

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

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

Artículo 20. Pagas extras.

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

Artículo 21. Anticipos.

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

Artículo 22. Desplazamientos y dietas.

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

Capítulo VI. Prestaciones sociales.

Artículo 23. Complementos prestaciones sociales.

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

b) Complemento Plan de Pensiones. Durante la vigencia del presente Convenio, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía mantendrá la implantación de un sistema de previsión social complementaria, consistente en la instrumentación de los compromisos por pensiones de la Confederación con sus empleados a través de un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo, que en razón



de las obligaciones adquiridas con la representación legal de los trabajadores se califica como de mixto, por cuanto contempla, por un lado, la realización de aportaciones definidas para la contingencia de jubilación y por otro, una prestación definida para las contingencias derivadas del fallecimiento e invalidez.

Capítulo VII. Derechos sindicales.

Artículo 24. Locales.

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

Artículo 25. Asambleas.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a tiempos retribuidos para la realización de asambleas en jornada laboral con un máximo de 12 horas anuales previa solicitud a la dirección de la Organización, al menos con 48 horas de antelación.

Artículo 26. Comité Intercentros.

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

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

Artículo 27. Acumulación crédito horario.

Los delegados/as de Personal y los delegados/as de los distintos Comités de Empresa tendrán derecho a la creación de una bolsa de horas, integrada por los créditos horarios que se pacten con la Dirección de CC.OO.-Andalucía para las comisiones de trabajo que se acuerden.

Artículo 28. Información sanciones y amonestaciones.

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

muy grave.

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

Capítulo VIII. Régimen sancionador.

Artículo 29. Principios informadores.

Los preceptos sobre el régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia, así como la ordenación técnica y la organización en el ámbito del Convenio Colectivo. Asimismo, su objetivo consiste en garantizar los derechos e intereses legítimos de los trabajadores, así como preservar las facultades disciplinarias de la dirección del sindicato en relación al personal asalariado.

Toda falta cometida por los trabajadores/as y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable, podrá ser sancionada por la dirección del sindicato, debiendo ser clasificada como leve, grave o muy grave.

Artículo 30. Procedimiento sancionador.

La Organización competente para iniciar y tramitar el expediente ser• aquella donde esté encuadrado el trabajador/a, estructura de la Unión Provincial o de la Federación de Andalucía. El proceso de inicio de expediente corresponder• a la Secretaría que tenga atribuidas las competencias en materia de personal de la Organización para la que preste sus servicios inmediatos el trabajador; en caso de inhibición e inactividad de dicha Secretaría, la competencia recaer• en la misma Secretaría de la Organización directamente superior.

La Secretaría competente designar• una comisión instructora para la tramitación del expediente, compuesta al menos por dos miembros de la C. Ejecutiva del ámbito donde presta servicio el trabajador/a y un miembro de la representación legal de los trabajadores de dicho ámbito.

La Secretaría competente comunicar• la apertura de expediente, con expresión de los hechos que la motivaron, al trabajador/ a, a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y a la Secretaría de Organización de CC.OO.-A. En dicha comunicación figurarán los miembros de la comisión instructora de dicho expediente.

La comunicación de apertura de expediente al trabajador/a servir• de notificación de los hechos imputados y éste tendrá• un plazo de tres días para formular alegaciones y proponer pruebas ante la comisión instructora.

Recibidas las alegaciones, o pasado el plazo de hacerlo, la comisión instructora

creada al efecto decidir• sobre las pruebas propuestas o cualquier otra diligencia que crea oportuna, concluyendo esta fase con la emisión de un informe sobre los hechos, la calificación de los mismos y la propuesta de sanción. En los casos de que no exista acuerdo entre las partes a la hora de redactar el informe, podrán emitir informes por separado. En todo caso, el plazo máximo para realizar el informe ser• de 15 días desde que se produjo la notificación del inicio al trabajador.

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

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

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

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

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

Artículo 31. Graduación de las faltas.

1. Se consideran como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en dos ocasiones en un mes.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, siempre que ello no hubiere causado perjuicio grave para el sindicato.
- d) Las discusiones siempre que repercutan en el normal desarrollo del trabajo.



e) La desatención y falta de corrección en el trato con los trabajadores afiliados o no y con los compañeros, cuando no se perjudique gravemente la imagen del sindicato.

2. Se consideran faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en ocho ocasiones durante un mes.

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

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves para el sindicato.

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

f) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores o para el propio sindicato.

g) La disminución en el rendimiento normal en el trabajo de manera repetida.

h) Las ofensas de palabra o de obra contra las personas, cometidas dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.

i) El abandono del trabajo sin causa justificada.

j) La reincidencia en la comisión de cuatro o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción dentro de un trimestre.

3. Se consideran faltas muy graves:

a) La inasistencia al trabajo, durante tres días, en un período de un mes sin causa justificada.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

c) La apropiación, hurto, robo de bienes, propiedad de los trabajadores o del propio sindicato, dentro de los locales del sindicato o fuera de los mismos durante la jornada de trabajo.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta





propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para el sindicato.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal contra el sindicato.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal pactado.

h) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

i) El acoso sexual.

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

Artículo 32. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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



Artículo 33. Aplicación de sanciones.

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

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

Artículo 34. Prescripción y cancelación.

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

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

Capítulo IX. Comisiones y procedimientos.

Artículo 35. Legislación supletoria.

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

Artículo 36. Comisión mixta.

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

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

Artículo 37. Procedimiento arbitral.

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



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

Clausulas adicionales.

Primera. Garantías tablas salariales.

En relación con la tabla salarial acordada se garantiza que a los/as letrados/as y graduados sociales de las asesorías jurídicas tengan los mismos porcentajes de incremento sobre el salario base que cada uno tenga, respetándoseles el mismo.

Segunda. Estudio jornada mixta.

CC.OO.-A se compromete a crear en el mes de enero de 2006 una Comisión Paritaria para efectuar un estudio de impacto económico y organizativo derivado de la petición de establecer una jornada continuada más a la semana, además de los viernes, actualmente en vigor, sin que ello suponga merma de la jornada laboral en cómputo anual y del horario vigente de apertura y cierre de los distintos centros de trabajo en Andalucía.

El estudio estará concluido a final de junio de 2006 y observará el desarrollo de la Hoja de Ruta aprobada por el Consejo Confederal.

La aplicación o no de sus conclusiones deberá determinarse previamente por el órgano competente en los distintos ámbitos territoriales en su última reunión que deberá celebrarse en el último trimestre del año 2007, en caso afirmativo será inmediata su aplicación a partir del 1 de enero de 2008.

Tercera. Estabilidad en el empleo.

CC.OO.-A fomentará la estabilidad en el empleo y para ello mandata a la Comisión Paritaria para que en un plazo de tres meses a la firma del Convenio proponga una relación de trabajadores y trabajadoras para su transformación en fijo, dicha propuesta estará basada por criterios de antigüedad y se llevará a cabo en el período de vigencia del Convenio.

Cuarta. Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/99, de 5 de noviembre, sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, comprometiéndose, CC.OO.-Andalucía a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, y a las condiciones de trabajo y el acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.



Quinta. Salvo el artículo 4 (jornada laboral), artículo 30 (procedimiento sancionador), donde se mencionan las competencias de ámbitos provinciales, el resto de competencias recogidas en el Convenio corresponden a la Comisión Ejecutiva de CC.OO. Andalucía, pudiendo ésta delegar en otros ámbitos territoriales y federales.

Sexta. El personal que a la firma del convenio ostente la categoría de Técnico Medio quedar• asimilado económicamente a la Categoría de Titulado Medio.

