

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HUELVA PARA LA ACTIVIDAD DE OFICINAS Y DESPACHOS

Artículo 1. Ámbito Funcional Y Personal

Quedan sometidos a las estipulaciones del presente convenio colectivo todas las empresas y trabajadores de las mismas comprendidos en el ámbito funcional de la Ordenanza de Trabajo para la actividad de Oficinas y Despachos, que sólo a estos efectos las partes consideran vigente después de su derogación.

Se exceptúan aquellas actividades que a pesar de estar incluidas en aquella Ordenanza tengan convenio propio.

Artículo 2. Ámbito Territorial

El presente convenio será de aplicación obligatoria para todas las empresas de Huelva y provincia, aún cuando dichas empresas titulares tengan su domicilio social en distinta localidad.

Artículo 3. Ámbito Temporal, Vigencia, Duración Prórroga, Revisiones Económicas Y Denuncia

La vigencia del presente convenio será desde el 1 de Enero de 2.011 al 31 de Diciembre de 2.013.

Denuncia, prórroga y revisiones automáticas

El convenio se denunciará con una antelación mínima de un mes a su vencimiento y se prorrogará automáticamente de año en año si no es denunciado en el tiempo indicado r cualquiera de las partes ante la Delegación de Trabajo.

En el caso de que el Convenio no haya sido denunciado por alguna de las partes éste quedará automáticamente prorrogado por un año más con un incremento consistente en el IPC real del año de su vigencia. Como a primeros del nuevo año el IPC que realmente se vaya a producir será desconocido, las Tablas salariales y el resto de los conceptos económicos del Convenio se incrementarán con el IPC previsto por el Gobierno para dicho año y, una vez sea conocido el IPC real se procederá a efectuar la revisión salarial correspondientes, tan solo si es al alza, porque no se revisará a la baja si el IPC real es menor.

Artículo 4. Salario Base

El salario base en jornada normal de trabajo será el que figura para cada categoría profesional en la tabla adjunta.

El aumento salarial para el año 2.011 así como para el 2012 ha sido el 0%, por lo que para dichos años continuará idéntica la tabla salarial firmada para el año



2010, actualmente vigente. Para el año 2013, el incremento salarial será el resultado de aplicar un aumento del 0,25% a las tablas salariales del 2.012.

Artículo 5. Plus de Transporte

Se establece con carácter general para todos los trabajadores, sin distinción alguna de edad ni categoría profesional, un plus de transporte de 63,17 € mensuales para los años 2011 y 2012 y de 63 ,33€ para el 2013 ..

Artículo 6. Ayuda de Estudios

Se crea una ayuda de estudios consistente en 104,53 € anuales, para los años 2011 y 2012 y de 104 ,79€ para el 2013 por cada hijo de los trabajadores que estén recibiendo enseñanza Infantil, Primaria, Secundaria, Bachillerato y Módulos Formativos siempre que lo justifiquen, y también para los propios trabajadores que estén realizando los mencionados estudios.

Artículo 7. Antigüedad

Sin perjuicio del respeto y mantenimiento de las cuantías que se vengán percibiendo por este concepto (trienios), las cuales se mantienen en su integridad, así como los trienios cuyo perfeccionamiento ya se haya iniciado y que también se mantendrán en su configuración actual hasta su siguiente devengo en cada caso, con efectos de la fecha de consecución de este acuerdo, día 28 de Junio de 2013, el complemento personal por antigüedad constará de cuatro quinquenios, como máximo, a razón del 6 por 100 del Salario Base del Convenio, siendo la fecha inicial de su cómputo la de ingreso del trabajador en la empresa, devengándose el importe de cada uno de ellos a partir del primer día del mes siguiente a su vencimiento.

En aplicación del criterio expuesto con anterioridad, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán llegar a percibir por este concepto, como máximo, las siguientes cantidades:

Trienios que se hubieren devengado con anterioridad a la fecha de aprobación de este acuerdo.

Trienios que estuvieran "en curso" de devengarse a la fecha de celebración de este acuerdo, los cuales se mantienen en la cuantía y cómputo vigentes en el anterior convenio colectivo hasta la fecha de su perfeccionamiento.

Quinquenios adicionales a las cantidades que pudieran corresponder en aplicación de los dos supuestos anteriores, hasta alcanzar un tope máximo del 24%.

Artículo 8. Gratificaciones Extraordinarias

Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias, que se abonarán en Navidad, marzo, julio y octubre. Las tres primeras consistirán cada una de ellas en treinta días de salario de convenio, incrementándose con la antigüedad.

La paga de julio se devengará desde el 1 de julio al 30 de junio, la de diciembre desde el 1 de enero al 31 de diciembre y la de marzo desde 1 de abril al 31 de marzo

La paga de octubre consistirá en 370,16 €, con devengo desde el 1 de octubre al 30 de septiembre. Esta paga quedará congelada en este importe sin incremento salarial alguno durante todo el tiempo de vigencia de este Convenio.

Artículo 9. Dietas y Locomoción

Si por necesidad del servicio hubiera de desplazarse un trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará, además de los gastos de locomoción una dieta del 75% de su salario diario neto, cuando efectúe una comida fuera de su domicilio, y del 150% cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos distintos de los habituales, aún cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho a dieta por comida.

Cuando el desplazamiento dure más de sesenta días ininterrumpidos, el importe de las dietas se reducirá al 50%.

Artículo 10. Horas Extras

La hora extraordinaria tendrá un recargo del 75% sobre la hora ordinaria, salvo que el empresario opte por compensar ésta por 1,75 horas de descanso.

Artículo 11. Vacaciones

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará anualmente de unas vacaciones retribuidas de un mes ininterrumpido, o la parte 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 entre marzo y octubre, el trabajador tendrá derecho a tres días más de vacaciones.

Asimismo, todos los trabajadores tendrán derecho a percibir 92,96 € los años 2011 y 2012 y 93,19€ el 2013 en concepto de bolsa de vacaciones para atender a los gastos de viaje, desplazamiento y demás, con independencia de su jornada

laboral, siempre y cuando no perciba más del 100 % de la misma por trabajar en distintas empresas, en cuyo caso, los distintos empresarios abonarán la parte proporcional de dicha bolsa que le corresponda a cada uno.

Si durante el tiempo de disfrute de las vacaciones el/la trabajador/a tuviere que ser hospitalizado, o la trabajadora tuviere que causar baja por riesgo durante el embarazo o baja maternal, dicho período no será computado a efectos de vacaciones, disfrutándose de mutuo acuerdo cuando las necesidades del servicio lo permitan y aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

Artículo 12. Clasificación Profesional

Criterios Generales.

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación Y aplicación de los factores de valoración que a continuación se determinarán.

Factores de Valoración

En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio al Grupo Profesional se ha ponderado los siguientes factores:

Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices pautas, o normas en la ejecución de las funciones.

Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.



Clasificación Profesional

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido en general de la prestación, se establecen con carácter normativo los siguientes Grupos Profesionales y los contenidos que los definen.

Los trabajadores serán asignados a un determinado Grupo Profesional, según los factores de valoración antes citados.

GRUPO PROFESIONAL I

El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Formación: Titulación a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

Titulados Superiores, Titulares Medios y Jefes.

GRUPO PROFESIONAL II

Criterios generales: Realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere cierto grado de autonomía e iniciativa, todo ello bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área de trabajo, Puede tener personal a su cargo.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I, II, BUP o Educación Secundaria Obligatoria, o conocimientos equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías:

Oficiales Administrativos.

GRUPO PROFESIONAL III



Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo breve de adaptación. El puesto no implica ninguna responsabilidad sobre otros empleados. Guarda confidencialidad sobre la información básica existente en su área de trabajo.

Formación: Graduado escolar o similar. Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías:

Auxiliares, Ayudantes, Conserjes, Ordenanzas, Limpiadores y Vigilantes y peones.

Adaptación del Antiguo Sistema de Clasificación Profesional

El antiguo y ya desechado sistema de clasificación profesional se ajustará al nuevo sistema establecido en el presente acuerdo.

Al objeto de propiciar una mejor adaptación del nuevo sistema de clasificación profesional se aplicará la tabla de equivalencia entre categorías antiguas y Grupos Profesionales nuevos que aparece en el Anexo I.

Movilidad funcional.

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.

En este sentido, se llevará a cabo la movilidad funcional dentro de cada grupo profesional y entre grupos según lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

OPERATIVA A EFECTOS SALARIALES: Las viejas categorías salariales se incluyen en esta nueva clasificación en los mencionados grupos, de forma que, a efectos salariales se ha recogido como salario base de grupo, el salario base de la categoría más baja de cada grupo de la tabla salarial de 2010, la actualmente vigente.

Al trabajador, que a la fecha de firma del presente convenio, perciba un salario superior, la diferencia se le respetará íntegramente como complemento personal, el cual no podrá ser absorbido ni compensado con cualquiera otro incremento salarial a que el trabajador tuviera derecho en aplicación de cualquier otra norma



legal o convencional. De la misma forma dicho complemento se revalorizará en la misma cuantía porcentual en que lo haga el resto de conceptos del convenio colectivo.

A los trabajadores de nueva incorporación, tanto para el desarrollo de un puesto de trabajo ya existente en la empresa, como para el desarrollo de un puesto de trabajo de nueva creación, a partir de la firma del presente convenio, se les aplicarán la misma operativa a efectos salariales recogida en el párrafo anterior. La diferencia salarial entre el salario base de grupo de la nueva clasificación profesional y el salario base de las viejas categorías, recogidas en la tabla salarial de 2010, se abonará en un complemento de puesto de trabajo, de forma que se igualen los salarios y no exista diferencia entre las antiguas tablas salariales y las actuales tablas.

Dicho Plus de Puesto de trabajo no podrá ser absorbido ni compensado con cualquiera otro incremento salarial a que el trabajador tuviera derecho en aplicación de cualquier otra norma legal o convencional. De la misma forma dicho complemento se revalorizará en la misma cuantía porcentual en que lo haga el resto de conceptos del convenio colectivo.

Artículo 13. Jornada Laboral

La jornada laboral para el personal comprendido en el presente convenio será en cómputo anual de 1.814 horas de trabajo efectivo, con distribución irregular y con el límite máximo de 9 horas diarias de lunes a viernes.

La empresa facilitará a cada trabajador individualmente, antes del día 31 de marzo de cada año el firmado por ésta.

En el caso de que no se cumpliera con lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa no tendrá derecho a distribuir irregularmente la jornada.

Artículo 14. Fiesta De San Sebastián Y Tarde Del 24 Y 31 De Diciembre

Se establece para Huelva capital, coincidiendo con el día de San Sebastián (20 de Enero), vacar por la tarde, y para toda la provincia se fijarán festivos las tardes del 24 y 31 de Diciembre.

Artículo 15. Permisos y Licencias

Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos, con la pertinente justificación, en los siguientes casos:

- a) Veinte días, por razón de su matrimonio.
- b) Cinco días, por nacimiento de hijo.





e) Cinco días, en caso de enfermedad grave o muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes, hermanos, tanto del trabajador como del cónyuge.

d) Tres días, para asuntos propios.

e) Dos días, por traslado de vivienda, siendo uno más cuando sea a más de 50 kilómetros.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.

Artículo 16. Parejas de Hecho

Las parejas de hecho disfrutarán de todas las garantías y derechos emanados del presente convenio, siempre que su situación esté regulada en el modo y manera que dicte la Ley. La licencia retribuida en el caso de matrimonio se disfrutará una sola vez en la misma empresa.

Artículo 17. Enfermedad y Accidente

Las empresas complementarán las prestaciones por razón de enfermedad común o extraprofesional y accidentes de trabajo o accidente extralaboral hasta alcanzar el 100% del salario establecido en el presente convenio, y ello durante el tiempo que dure la situación de baja por incapacidad temporal.

Artículo 18. Horario de Verano

Para el período de verano se establece jornada intensiva y continuada de trabajo, que como máximo será de siete horas en jornada entre el 1 de Junio al 30 de Septiembre, con el descanso que en cada momento señale la Ley para tal tipo de jornada.

Artículo 19. Formación Profesional

Se estará en lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 20. Garantía de las Condiciones Laborales

Las empresas están obligadas a entregar a los trabajadores, antes de los diez días, y siempre que lo soliciten, una fotocopia del parte de alta, debidamente diligenciado con la entidad gestora correspondiente.

Así mismo, la copia íntegra de todas las copias de los contratos de trabajo, modificaciones o prórrogas de los mismos se entregarán a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 21. Prevención de Riesgos Laborales



Las empresas se comprometen a observar las normas de seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y a tener un ejemplar de la misma en el centro de trabajo a disposición de los trabajadores.

Artículo 22. Trabajo de Superior Categoría

Cuando el personal realice trabajo de categoría superior a la que tenga retribuida, percibirá durante el tiempo de prestación de estos servicios la retribución de esta categoría a la que circunstancialmente queda adscrito.

Salvo en los casos de sustitución de otro empleado, estos trabajos de superior categoría no podrán tener una duración superior a tres meses ininterrumpidamente, debiendo el empleado al cabo de ese tiempo volver a la categoría superior según lo preceptuado para los ascensos.

Artículo 23. Finiquitos

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador, para que tengan carácter liberatorio, deberán hacerse por escrito y en su impreso según modelo adjunto al presente convenio.

Artículo 24. Derechos Sindicales

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 25. Comisión Mixta

Se creará una comisión mixta paritaria, que tendrá la siguiente composición y funciones:

a) Composición:

Tres representantes de la parte empresarial elegidos de entre la comisión deliberadora, y tres representantes de los trabajadores y las trabajadoras, así mismo miembros de la comisión deliberadora, por parte de FES-UGT, COMFIA-CC.OO. y SINDICATO UNITARIO

b) Funciones:

Primero.- Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad administrativa o judicial, el presente convenio.

Segundo.- Velar por el cumplimiento tanto del presente convenio como de la legislación general aplicable. Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio vienen obligadas a facilitar la labor de dicha comisión, y en caso contrario, podrán ser sancionadas según la legislación vigente.





Tercero.- Intervenir como instancia de conciliación previa en aquellos asuntos que se le sometán.

e) Procedimiento conciliatorio:

El procedimiento conciliatorio se iniciará mediante solicitud en ese sentido ante cualquiera de los miembros de la comisión, que vendrá obligada a reunirse en el plazo máximo de un mes. Los acuerdos serán adoptados por mayoría absoluta. En caso de discrepancia en el seno de dicha comisión, cualquiera de las partes podrá acudir a la instancia mediadora, arbitral o judicial en los términos que disponga la legislación vigente o hubieren pactado entre las mismas.

Artículo 26. Ascensos Automáticos

Los trabajadores que venían trabajando con anterioridad al 1 de julio de 2013, que durante cinco años ininterrumpidos ostente la categoría profesional de auxiliar, ascenderán automáticamente a la de oficial de segunda, a los diez años, a la de oficial de primera. En caso de que no existieran vacantes en estos puestos en la empresa, se le reconocerán los derechos de todo tipo que correspondan a las nuevas categorías.

Artículo 27.

En el caso de que durante la vigencia de este convenio se suscribiera algún acuerdo a nivel estatal, las mejoras contenidas en el mismo serán asumidas automáticamente.

Artículo 28. Póliza de Seguros

Las empresas afectadas por el presente Convenio concertarán una Póliza de Seguros de Accidente que garantice a sus trabajadores, o en su caso, a sus derecho-habientes o a la persona que específicamente señale, la suma de 21.488,31 € durante el año 2011 y 2012 y 21.542,03€ durante el 2013 en los supuestos de Muerte, Incapacidad Permanente Absoluta, Total o Gran Invalidez, como consecuencia de accidente sea o no de trabajo o enfermedad profesional.

En caso de que la empresa no hubiera concertado la correspondiente póliza y tuviera lugar un siniestro, responderá íntegramente de la suma asegurada.

Para tener derecho a la indemnización a que se refiere el primer párrafo, la muerte o la incapacidad, deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral y en caso de extinción de ésta, mientras esté en vigor la póliza que afecte al trabajador, o la muerte o incapacidad ocurra a resultas o por consecuencia de enfermedad o accidente sufridos durante la vigencia de la póliza o de la relación laboral.



Disposiciones Finales

PRIMERA.- SERCLA.- Los trabajadores/ trabajadoras y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión 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, trabajo de superior o inferior categoría; modificaciones sustanci les de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones; licencia, permisos reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del 1 de mayo de 2007.

SEGUNDA.- CLAUSULA DE INAPUCACIÓN.- Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores

FINIQUITO

D. con domicilio en que ha trabajado en la empresa desde hasta _____ con la categoría de declaro que he percibido la cantidad de _____) euros, en concepto de liquidación total por mi baja definitiva en dicha empresa.

TABLAS SALARIALES DE OFICINAS Y DESPACHOS AÑO 2011 Y 2012

	Mes	Año
Grupo I	1.090,99 €	16.735,00€
Grupo II	921,60€	14.194 ,10€
Grupo III	822,74€	12.711,32€

TABLAS SALARIALES DE OFICINAS Y DESPACHOS AÑO 2013

	Mes	Año
Grupo I	1.093,72€	16.775,96€
Grupo II	923,90€	14.228,66€
Grupo III	824,80€	12.742,16€



Oficinas y Despachos

BOP 193, 08 de octubre del 2013

Página 12 de 12

