ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

1888/26

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA, Y TRABAJO AUTÓNOMO EN ALMERÍA

A N U N C I O

Visto el texto del Acuerdo por el que se aprueba EL Convenio Colectivo del sector de GRADUADOS SOCIALES Y DIPLOMADOS DE RELACIONES LABORALES, con código del convenio 04103725012026, suscrito con fecha 30 de junio de 2026, de una parte por los representantes de la empresa y, de otra parte, representantes de la parte trabaja -dora ,y de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías

Esta Delegación Territorial;

A C U E R D A

Primero.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

En Almería, a 2 de julio de 2026.
EL DELEGADO TERRITORIAL, Amós García Hueso.

V CONVENIO COLECTIVO DE DESPACHOS DE GRADUADOS SOCIALES Y DIPLOMADOS DE RELACIONES LABORALES DE ALMERÍA Y SU PROVINCIA (CÓDIGO DE CONVENIO 04000195011982), DESDE 2021 A 2028.

P R E Á M B U L O

Este Convenio está concertado por la representación de la empresa, la Asociación Profesional de Despachos de Graduados Sociales y los representantes legales de los trabajadores a través de la **Unión General de los Trabajadores y Trabajadoras (UGT**) y la **Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO.**), estando todas ellas legitimadas y constituidas de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. El IV Convenio de Graduados Sociales (código de convenio 04000195011982), aprobado y publicado en el BOP Almería nº 73, de fecha 17-4-2018, tuvo vigencia desde 2.015 a 2.020, por lo que el presente contiene las tablas salariales desde el 2.021 hasta el 2.026, extendiendo su vigencia hasta el 31-12-2.028 previendo un incremento para los dos últimos años según el IPC interanual de esas fechas. Todo ello, en el marco legislativo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos y demás normativa de aplicación y desarrollo.

CAPÍTULO I.- EXTENSIÓN Y EFICACIA.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio de trabajo establece las normas básicas en las relaciones laborales entre los Despachos de Graduados Sociales de Almería y su provincia y sus trabajadores, cualquiera que sea su categoría laboral.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio, se aplicarán en todos los centros de trabajo comprendidos en el ámbito funcional de los mismos localizados en la provincia de Almería, aun cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de dicho ámbito provincial.

Artículo 3. Ámbito funcional y personal.

1.- Quedan sometidos a las estipulaciones del presente Convenio Colectivo, los Despachos de los profesionales titulados como Graduados Sociales o Grado de Relaciones Laborales y/o Diplomados Universitarios en Relaciones Laborales, así como aquellas entidades jurídicas, mercantiles o civiles, o cualquiera que sea su forma, en las que dichos titulados ostenten alguna cuota de participación de la entidad. La actividad desarrollada por dichas entidades ha de ser análoga a los cometidos y funciones encomendados a dichos profesionales.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=bgX2w5pJHu8VgsAZzY-u0rNy10dxr5rm .

2.- Igualmente quedan comprendidos en el ámbito de este Convenio, todos los trabajadores por cuenta ajena que presten servicios en los Despachos a que se refiere su ámbito funcional definido en el párrafo anterior, como los que posteriormente y durante su vigencia ingresen en ellos.

3.- De igual forma, estarán comprendidos en este ámbito, aquellos trabajadores que comiencen a prestar servicios en el Iltre. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Almería, en cualquiera de sus categorías, desde la fecha de publicación en el Boletín de la provincia de este Convenio Colectivo, o los que ya lo vinieran haciendo con anterioridad.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia de Almería». No obstante, los efectos de este Convenio serán del día 1 de enero de 2021, por lo que su duración será de ocho años, desde el 1 de enero de 2.021 al 31 de diciembre de 2028. Ello es debido a la natural continuidad tras el convenio IV anterior. En el anexo de este convenio se adjuntan las tablas correspondientes a dicho período. Los años 2.027 y 2.028 deberán actualizarse con arreglo al IPC interanual, según datos del INE.

Transcurrida su vigencia el 31 de diciembre de 2.028, en el supuesto de no haberse denunciado y/o aprobado un nuevo convenio, las retribuciones pactadas se actualizarán con el incremento experimentado por el IPC interanual, según datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística, referido a los doce meses inmediatamente anteriores a dicha actualización.

Los años 2.019 y 2.020, tal y como se acordó en el anterior Convenio IV de este sector, se aplicaron las tablas salariales incrementadas con el IPC establecido, correspondiente al año natural anterior.

El presente convenio será prorrogado si no fuese expresamente denunciado por cualquiera de las partes frente a la otra, en el plazo de dos meses antes de su vencimiento.

Artículo 5. Denuncia.

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia del mismo por escrito, ante la otra parte y ante la autoridad laboral dentro de los dos meses anteriores al vencimiento del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6. Prelación de normas y derecho supletorio.

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre los Despachos de Graduados Sociales de Almería y su provincia y su personal de forma preferente y prioritaria.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como las demás disposiciones de carácter general y la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO II.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Artículo 7. Absorción y compensación.

Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las existentes al finalizar cada anualidad de las comprendidas en el período de vigencia de este convenio, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en conjunto anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose «ad personam».

Artículo 8. Garantía personal.

En caso de que existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en la misma categoría.

El presente Convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en él.

CAPÍTULO III.- COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, con la facultad de entender y dirimir las cuestiones derivadas de la aplicación del presente Convenio, sin perjuicio de aquellas otras competencias que se citan a continuación.

Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro miembros, dos de representación empresarial y dos en representación de los trabajadores. Los acuerdos se adoptarán en todo caso por mayoría y aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada. Su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones: La Comisión paritaria, tendrá las siguientes funciones:

1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.

2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

3) A instancias de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.

4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento: Como trámite previo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, se recomienda que las partes firmantes del presente Convenio pongan en conocimiento de la Comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=bgX2w5pJHu8VgsAZzY-u0rNy10dxr5rm .

que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuere posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que haya emitido resolución o dictamen dicha Comisión paritaria.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

d) Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

5) Por otra parte, la Comisión paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Los acuerdos serán tomados por voto cualificado en función de la representatividad oficial de las organizaciones, requiriéndose para adoptar acuerdos, la aprobación de más del 50 por 100 de la representación patronal y sindical.

6) Dicha Comisión Paritaria fija su domicilio en Almería en la Calle Poeta Paco Aquino, nº 18, de Almería; CP 04005, donde se ubica el Iltre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Almería, teléfono 950-232095.

CAPÍTULO IV.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 10. Organización y modificación de las condiciones del trabajo.

La organización del trabajo, de acuerdo con lo previsto en este Convenio corresponde a la Dirección de la empresa, que la desarrollará dentro de los límites del ejercicio regular de sus facultades de organización y de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Dirección y control de la actividad laboral.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio es facultad de la Dirección de la empresa, pudiendo adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

Artículo 12. Derechos de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, a su integridad física y a una adecuada política de seguridad, consideración debida a su dignidad, a la percepción puntual de la remuneración pactada y al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

CAPÍTULO V.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

Artículo 13. Clasificación según la permanencia.

Las modalidades contractuales serán exclusivamente las previstas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores vigente: contrato indefinido, fijo-discontinuo, por circunstancias de la producción, por sustitución de persona trabajadora y contratos formativos (RDL 32/2021).

En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos como el de aquellos otros no incluidos en este artículo, será el establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 14. Personas trabajadoras fijas de plantilla.

Será fijo en plantilla:

a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el período de prueba.

b) El personal eventual cuya relación contractual supere los límites máximos de contratación establecidos legalmente y siga prestando servicios a la empresa.

c) El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicio de carácter permanente no interino en la empresa.

d) Todo el que la normativa en vigor establezca y regule como tal.

Artículo 15.- Contratos de trabajo.

Se deberá cumplir escrupulosamente con el contenido del artículo 15 del ET, tras la aprobación del Real Decreto-Ley 32/2021) respecto a la normativa actual sobre los contratos por circunstancias de la producción o por sustitución.

Artículo 16. Fijos- discontinuos.

Se regirán por lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores vigente (después de la aprobación del Real Decreto-Ley 32/2021).

El contrato de fijo discontinuo se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=bgX2w5pJHu8VgsAZzY-u0rNy10dxr5rm .

Artículo 17. Fomento a la contratación indefinida. Contratación de personas con discapacidad.

1.- Se ha de tener en cuenta el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre y normativa de desarrollo, así como, en su caso, la Ley 2/2015, de 29 de diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento de trabajo autónomo, así como la Ley 26/2011, de 1 de agosto.

2.- Contratación de personas con discapacidad.

Se estará a lo dispuesto en lo que permanece vigente de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) y a sus normas reglamentarias de desarrollo, incluidas aquellas como el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero (BOE de 26 de enero de 2000), entre otras.

Artículo 18. Período de prueba.

El ingreso del personal en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrá concertarse con un período de prueba, que deberá constar por escrito en el contrato de trabajo.

La duración máxima del período de prueba será la siguiente:

a) **Seis meses** para los técnicos titulados.

b) **Dos meses** para los demás trabajadores.

En las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el período de prueba para los trabajadores que no tengan la condición de técnicos titulados podrá extenderse hasta **tres meses**.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá resolver el contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y violencia de género interrumpirán el cómputo del período de prueba cuando así lo acuerden las partes.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad en la empresa.

Artículo 19. Clasificación según funciones.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo, son meramente enumerativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Artículo 20. Grupos profesionales.

Los grupos profesionales en los centros de trabajo afectados por el presente convenio serán los que a continuación se indican:

GRUPO 1: TITULADOS.

Personal Titulado: Es aquel que se halla en posesión de un título o diploma oficial de graduado superior o medio, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo a tanto alzado sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión. Por otro lado, el hecho de ostentar una determinada titulación no implica por sí solo que la contratación y categoría profesional estén correlacionadas.

GRUPO 2: PERSONAL ADMINISTRATIVO.

a) Jefe Superior: Es el empleado que con conocimientos técnicos teóricos y prácticos, de todas o de un grupo de las materias que comprenden la gestión de promover, activar, solicitar y efectuar trámites de gestión bajo la dirección y órdenes del Graduado Social, así como de organización y administración en general, realiza funciones de responsabilidad y máxima confianza en un despacho u oficina, en relación con la preparación de documentos, declaraciones, escritos, solicitudes, liquidaciones, tanto en el ámbito fiscal, laboral, administrativo o de otra índole en las competencias de las Administraciones Públicas y los organismos y entidades estatales, pudiendo distribuir, orientar y dirigir estos trabajos a sus subordinados. Lleva la responsabilidad directa de dos o más departamentos o de una sucursal, delegación o agencia.

b) Jefe de Primera: Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del jefe superior, si lo hubiere y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Están incluidas también aquellas personas que organizan o construyen la contabilidad de la empresa.

c) Jefe de Segunda: Es el empleado, provisto o no de poderes que, a las órdenes inmediatas del jefe de primera, si lo hubiere está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa.

d) Oficial Primera Administrativo: Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiere y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieran iniciativa.

Se adscriben a esta categoría, intérpretes jurados de un idioma, cajeros son firma, operadores de máquinas contables, taquimecanógrafos en idioma nacional que tomen al dictado 130 palabras por minuto, traduciéndolas correcta o directamente a la máquina, así como las telefonistas, recepcionistas capacitadas para expresarse en idiomas extranjeros.

e) Oficial Segunda Administrativo: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe y Oficial de Primera, si los hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

f**) Auxiliar**: Es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y del despacho. Quedan adscritos a esta categoría las telefonistas, las telefonistas-recepcionistas y los traductores e intérpretes no jurados.

g) Contrato formativo en alternancia: Se entenderá por tal, el empleado que en proceso de formación o con contrato formativo, realiza como iniciación a su ulterior cometido profesional, tareas elementales administrativas tales como apertura de correo, gestiones simples de presentación de documentos ante las Administraciones Públicas, estampillado de documentos,

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=bgX2w5pJHu8VgsAZzY-u0rNy10dxr5rm .

clasificación de impresos y material, reparto de comunicaciones, archivo de documentos, clasificación y colocación de fichas, registro simple o cualquier otro que tenga carácter elemental o de iniciación, confección de direcciones en sobres y otros trabajos puramente elementales.

GRUPO 3: TÉCNICOS DE OFICINA.

a) Jefe de Equipo de Informática: Es el Técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como responsabilidad de equipos de análisis de aplicaciones y programación. Asimismo, le compete la resolución de las aplicaciones normales de gestión y susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

b) Analista: Verifica análisis de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

Cadena de operaciones a seguir.

Documentos a obtener.

Diseño de los mismos.

Ficheros a tratar y su definición.

Puesta a punto de las aplicaciones.

Creación de juegos de ensayo.

Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.

Colaboración al programa de pruebas lógicas de cada programa.

Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

c) Programador de Ordenadores: Le corresponde estudiar los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.

d) Programador de Máquinas Auxiliares: Planifica la realización de máquinas básicas, contribuyendo a la creación de los paneles o tarjetas de perforación precisos para la programación de las citadas máquinas auxiliares.

e**) Operador**: Es el trabajador que realiza la ejecución en el ordenador de las aplicaciones conociendo los componentes del ordenador tanto a nivel de hardware como en las utilidades necesarias para desarrollar sus funciones. Deberá conocer la problemática que las aplicaciones presentan en el proceso de explotación.

GRUPO 4: SUBALTERNOS Y OFICIOS VARIOS.

a) Conserje: Es el empleado que, tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa.

b) Ordenanza: Tendrá esta categoría el subalterno mayor de dieciocho años, cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

c) Vigilante: Tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales.

d) Cobrador: Quedan asimilados a la categoría de Auxiliar Administrativo.

e) Botones: Es el subalterno que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

f) Personal de Limpieza: Son los trabajadores que se ocupan de la limpieza en los locales de la empresa.

CAPÍTULO VI.- OTROS DERECHOS E IMPORTES.

Artículo 21. Importe de las dietas.

El importe de las dietas será desde el 1 de enero de 2026 de:

Dieta completa con pernocta: 59 euros/día.

Dieta completa sin pernocta: 35 euros/día.

Media dieta (desayuno y almuerzo): 20 euros/día.

Los anteriores importes se incrementarán para los años 2027 y 2028 con el IPC interanual real correspondiente, previsto para cada uno de estos dos años, debiendo regularizarse por defecto hasta el real una vez que quede constatado para el año 2.026, sin posibilidad de llevar a cabo una revisión negativa.

Artículo 22. Desplazamientos.

El personal que salga de su residencia por causa del servicio desplazándose fuera de su localidad, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo. Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará a razón de 0,26 euros el kilómetro.

Artículo 23. Traslados.

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de la residencia, y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

a) Petición del trabajador o permuta.

b) Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, por escrito.

c) Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta, no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que se hayan establecido por escrito.

El destacamento que supere en duración el período de tres meses, en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=bgX2w5pJHu8VgsAZzY-u0rNy10dxr5rm .

La movilidad geográfica que se contempla en el presente artículo estará sometida a los plazos y formas establecidos en el actual artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII.- Jornada, salario hora, vacaciones y excedencias…

Artículo 24. Jornada del trabajo.

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio, será de **mil ochocientas horas en cómputo anual**. Dicha jornada se realizará mediante 40 horas semanales distribuidas de lunes a viernes y la mañana del sábado, sin perjuicio de que, previa aceptación de la empresa pueda realizarse de lunes a viernes, distribuyendo entre tales días la jornada del sábado. En este caso, los festivos que coincidan en sábado no modificarán el horario de los restantes días de aquella semana.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto el comienzo como el final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de doce horas.

Atendiendo a las particularidades de la actividad de las empresas afectadas por el presente Convenio, que tienen gran incidencia de gestión y trámites entre centros públicos, los empleados que realicen gestiones ante ellos prolongarán, previa autorización de las empresas, su jornada de la mañana en lo que sea preciso, al objeto de cumplimentar las gestiones que tengan encomendadas, reduciendo en el tiempo resultante la jornada de la tarde.

Durante los meses de verano, previo acuerdo entre las partes, las empresas afectadas por este convenio podrán modificar el horario laboral, adoptando el de jornada continuada.

Artículo 25. Salario Hora Individual.

La determinación del salario- hora individual se hará mediante la aplicación de la formula siguiente:

$$SHI = \frac{(S+A) \times (365+J+N+B)}{365 - (D+F+V) \times 6,66}$$

En dicha fórmula:

SHI: Salario Hora Individual.

S: Salario o sueldo fijado en este Convenio.

A: Aumento por años de servicio en la empresa. Antigüedad consolidada

365: Número de días del año.

J: 30 días de gratificación. Extra de Verano.

N: 30 días de gratificación. Extra de Navidad.

B: 30 días de gratificación. Extra de Beneficios.

D: Domingos del año (52).

F: Días festivos durante el año (14).

V: 30 días de vacaciones (26 días hábiles de vacaciones).

6,66: Horas de jornada diaria calculadas a razón de cuarenta horas semanales.

Para el cálculo del importe de las horas, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente, una vez obtenido el Salario Hora Individual.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 24 de este Convenio Colectivo.

El valor asignado a las horas extraordinarias, dependerá del servicio que se realice debiendo en todo caso tener un incremento del 15% sobre el precio de la hora normal y de un 20% si la misma se realiza en un festivo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes pactan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos de descanso retribuido.

La realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, salvo pacto en contrario.

Para 2.027 y 2.028, dichos importes se revalorizarán con el IPC interanual vigente de cada uno de estos dos años.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas con descansos en los dos meses siguientes a su realización, en caso contrario se abonarán según lo establecido en este artículo.

Artículo 27. Festivos.

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

Artículo 28. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, y tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de la empresa que lleve un año al servicio de la misma.

Dadas las circunstancias concurrentes en las empresas del sector con plantillas sumamente reducidas y precisión de atención constante a sus clientes, se conviene que las vacaciones anuales podrán ser fraccionadas en dos períodos de 15 días cada uno de ellos.

Las vacaciones se disfrutarán siempre dentro del año natural al que corresponden.

El personal de nuevo ingreso disfrutará las vacaciones, en proporción al tiempo trabajado efectivamente en el año.

Cuando un trabajador cese en el transcurso del año y no haya disfrutado las vacaciones que le correspondieran, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=bgX2w5pJHu8VgsAZzY-u0rNy10dxr5rm .

Se procurará complacer al personal, tanto en el caso de vacaciones continuadas, como fraccionadas, para determinar la época de su disfrute, dando preferencia al que tenga hijos en edad escolar, siempre que no se produzcan coincidencias que lleven la desatención del servicio.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Dadas las especiales características del sector, se establece como mes preferencial para el disfrute de las vacaciones el mes de agosto de cada año.

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

La retribución de las vacaciones será de una mensualidad del sueldo base y la antigüedad consolidada, garantizando en cualquier caso el importe mensual del SMI, en su caso.

Artículo 29. Licencias de representantes de los trabajadores

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberá notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, las empresas, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

Artículo 30. Licencias o permisos retribuidos de los trabajadores.

Se aplicará íntegramente el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores vigente, teniendo en cuenta el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, en la parte que afecta a este particular.

Artículo 31. Excedencias.

1.- Excedencia voluntaria.

Los trabajadores con una antigüedad de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia por plazo no menor de cuatro meses y no superior a cinco años.

2. Excedencia forzosa.

a) Por designación o elección para cargo público: Pasarán a la situación de excedencia forzosa, con derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras se encuentren en esta situación, aquellos trabajadores que sea designados o elegidos para cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo.

El trabajador excedente forzoso deberá solicitar su reingreso en la empresa dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó su pase a esta situación, y producirá efectos inmediatos en cuanto a su incorporación. Caso de incumplimiento de esta condición, causará baja definitiva en la empresa.

b) Por funciones sindicales: Los trabajadores que ejercen funciones sindicales de ámbito provincial o superior, si ello le imposibilitase su asistencia al trabajo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la empresa por el tiempo que dure el ejercicio de su cargo representativo.

Esta excedencia tendrá la misma regulación que la otorgada por la designación o elección para un cargo público.

3. Excedencia por cuidado de hijos, hijas o menores acogidos (maternidad/paternidad).

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo o hija, por naturaleza, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, de duración no superior a la establecida en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante.

El período de excedencia computará a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional en los términos legalmente previstos.

La reserva del puesto de trabajo y demás derechos asociados se regirán por lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 32. Causas de extinción del contrato de trabajo.

El cese de los trabajadores en las empresas tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Los ceses voluntarios del personal deberán ser avisados a la empresa con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista para ello. La comunicación del cese deberá realizarse por escrito que cursará el interesado a la empresa, la cual acusará recibo del mismo. La carencia de este requisito facultará a la empresa para descontar de la liquidación de finiquito a practicar al trabajador el importe de los días no preavisados.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de baja.

Artículo 33.- Nacimiento y cuidado del menor.

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en las disposiciones legales que lo desarrollen o modifiquen en cada momento.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, con la duración, distribución, ampliaciones y condiciones establecidas legalmente en cada momento.

El disfrute del permiso se realizará garantizando plenamente los derechos de conciliación y corresponsabilidad reconocidos por la legislación vigente.

Las referencias contenidas en el presente convenio a maternidad y paternidad se entenderán realizadas al permiso por nacimiento y cuidado del menor y demás situaciones legalmente equiparadas.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=bgX2w5pJHu8VgsAZzY-u0rNy10dxr5rm .

CAPÍTULO VIII.- FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 34. Faltas del personal y sanciones.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán según índoles y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

La enumeración de las faltas leves, graves y muy graves será de carácter enunciativa y no limitativa.

En la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 35. Faltas leves.

Serán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la especial función del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

b) Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podría revestir la consideración de grave o muy grave.

c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) La de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

e) Pequeños descuidos en la conservación del material, conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave a muy grave.

f) La falta de aseo y limpieza personal de manera ocasional.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

h) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

i) Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 36. Faltas graves.

Serán faltas graves las siguientes:

a) El cometer dos faltas leves en el periodo de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

b) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.

c) Menos de tres faltas de asistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, durante el período de un mes. Será muy grave si de resultas de la ausencia se cause grave perjuicio a la empresa.

d) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

e) Falta de respeto y consideración al público.

f) Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.

g) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él, sancionándose tanto al que ficha como otro, como a este último.

h) La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

i) La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

j) El empleo de tiempo, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

k) Hacer desaparecer documentos y sellos, tanto de la empresa como de los clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

l) Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Si tuvieren especial relevancia, tendrán consideración de muy grave.

m) Cambiar, mirar o revolver los armarios, cajones y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

Artículo 37. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves las siguientes:

a) La reincidencia en comisión de falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

b) Más de seis faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el periodo de seis meses o doce en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

c) Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o diez durante el año.

d) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de la misma actividad contratada por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.

e) Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, enseres, documentos, etc.., tanto de la empresa como de los clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=bgX2w5pJHu8VgsAZzY-u0rNy10dxr5rm .

f) Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

g) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

h) Robo, hurto o malversación de cometidos dentro o fuera de la empresa o cualquier otra participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.

i) La embriaguez o uso de drogas durante el servicio y fuera de los actos de servicio vistiendo uniforme de la empresa.

j) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice las prestaciones de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

k) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles.

l) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista y racista.

m) El abandono sin causa justificada del trabajo en puestos de responsabilidad, una vez tomada la posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación de estos cometidos.

n) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo encomendado.

ñ) Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.

o) La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, durante la jornada laboral.

p) El abuso de autoridad.

q) La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

r) Entregarse a juegos o distracciones cualesquiera que sean, estando en servicio.

s) Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

t) La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.

Artículo 38. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.

Despido.

Artículo 39. Prescripción.

Prescribirán las faltas leves a los diez días; las graves, a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse producido.

Artículo 40. Obligación de no concurrencia y de permanencia.

El personal se obliga a no efectuar, por cuenta propia o de otras empresas, los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de esta empresa, considerándose concurrencia desleal y trasgresión de la buena fe contractual el incumplimiento de este deber.

Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios, que se descontará directamente de la liquidación de haberes, si con ello se cubriese la citada indemnización.

CAPÍTULO IX.- DERECHOS SINDICALES Y OTRAS MEDIDAS.

Artículo 41. Derechos sindicales.

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa podrán acumular mensualmente las horas retribuidas para el ejercicio de las funciones en uno o varios de aquéllos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.

Artículo 42. Seguridad e higiene.

Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=bgX2w5pJHu8VgsAZzY-u0rNy10dxr5rm .

Artículo 43.- Enfermedad y accidente.

El trabajador en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia tendrá derecho a la percepción del 100% de su salario base más su antigüedad a partir del décimo sexto día de la baja médica y hasta un tope máximo de seis meses de duración.

Artículo 44.- Seguro de accidente

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, se comprometen a contratar, con Entidad Aseguradora, una póliza de Seguros, que cubra los riesgos de Muerte o invalidez en Grado de Incapacidad Permanente Absoluta, por causa de Accidente laboral o Enfermedad profesional, por un importe de 15.050 euros (QUINCE MIL CINCUENTA EUROS), de indemnización por la Entidad Aseguradora correspondiente. Esta póliza se formalizará dentro de los treinta días siguientes a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería, entrando en vigor esta cobertura treinta días después de su publicación. La póliza se contratará a favor de los trabajadores afectados por este Convenio.

Artículo 45. Medios de protección.

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

Artículo 46.- Salud laboral.

En materia de prevención, los empresarios tienen la obligación de proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales.

1.- Las empresas están obligadas a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores los aspectos relacionados con el trabajo, y específicamente:

Evitar Riesgos.

Combatir los riesgos en su origen.

Adaptar el trabajo a la persona, en relación con los puestos de trabajo, elección de equipos y métodos de producción.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Evaluar los riesgos que no hubieran podido evitarse, a través de una evaluación inicial teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los riesgos derivados del trabajo.

Actualizar la evaluación de riesgos cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca algún accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La realización de controles periódicos de las condiciones y actividades laborales.

2.- El empresario tiene que consultar a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, directamente a los trabajadores, con la debida antelación, de la adopción de decisiones relativas a:

La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías.

La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos laborales en la empresa.

47.- Formación de los trabajadores.

Tal y como establece el artículo 19 de la LPRL, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, centrada específicamente en el puesto de trabajo función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos laborales y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

Artículo 48. Vigilancia de la salud de los trabajadores.

Los empresarios están obligados a vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo, por medio de reconocimientos médicos o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores y que sean proporcionales al riesgo, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información.

Ello, no obstante, el empresario ha de ser informado respecto de la aptitud para desempeñar el puesto de trabajo o sobre la necesidad de introducir o mejorar las medidas de prevención y protección.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. Sin embargo, existen casos en los que la vigilancia periódica de la salud será necesaria, con independencia del consentimiento o no del trabajador, debiendo de existir en ese caso un informe previo de los representantes de los trabajadores. Estos supuestos son los siguientes:

-Cuando la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

-Cuando se debe verificar que el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

-Cuando se establezca una disposición legal con relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Los reconocimientos médicos tienen carácter obligatorio para el trabajador en el caso de puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales.

-En razón a los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad, la empresa, por propia iniciativa, a instancias del interesado o de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquel sea sometido a reconocimiento médico especial y específico que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose el trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

Se entregará a todos los trabajadores una copia del reconocimiento médico efectuado.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=bgX2w5pJHu8VgsAZzY-u0rNy10dxr5rm .

Artículo 49. Jubilación

1.- Jubilaciones anticipadas.

El trabajador que decidiese jubilarse anticipadamente, deberá ponerlo en conocimiento de su empresario con una antelación mínima de 30 días naturales, siempre que éste cumpla todos y cada uno de los requisitos que exige la Ley General de la Seguridad Social y las disposiciones concordantes sobre la materia.

2.- Jubilaciones parciales con contrato de relevo.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador, podrá procederse a la jubilación parcial y anticipada de los trabajadores. Dada la modificación legislativa permanente en la materia se aplicará al respecto la normativa legal vigente en cada momento.

CAPÍTULO X.- Régimen económico.

SALARIO

Artículo 50. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del total de la tabla de retribuciones del anexo salarial más la antigüedad consolidada que pudiera percibir, en su caso, excluida la parte proporcional de las pagas, lo cual deberá ser percibido en el plazo de cinco días máximo.

Artículo 51. Retribuciones.

La retribución se podrá pactar por unidad de obra o unidad de tiempo.

Las retribuciones por unidad de tiempo del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada normal a la que se refiere el artículo 24 del presente Convenio.

1. El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente dentro de los diez días siguientes al mes natural de devengo.

2. En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios.

Artículo 52. Régimen económico.

a) Sueldo base: Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

b) Antigüedad: Tal y como ya se acordó en el IV Convenio anterior, las partes abolieron definitivamente el concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, a partir del uno de enero de 2018 Con tal ocasión se asumirán por las partes firmantes los siguientes compromisos:

a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieren derecho, por el complemento personal de antigüedad, a la fecha de 31 de diciembre de 2017.

b) El importe obtenido, al amparo de lo previsto en la letra a) se mantuvo como un complemento retributivo «ad personam» y no será absorbible ni compensable, extinguiéndose al momento de extinguirse el contrato de trabajo individual de cada trabajador que viniere percibiendo efectivamente el complemento de antigüedad a 31 de diciembre de 2017. Dicho complemento, se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de antigüedad consolidada.

c) Gratificaciones extraordinarias: Se establece para todo el personal al servicio de las Empresas afectadas por este Convenio, tres gratificaciones extraordinarias cada año, que respectivamente se devengarán, el:

31 de Marzo, Paga extra de Beneficios.

30 de Junio, Paga extra de Verano.

31 de Diciembre, Paga extra de Navidad.

El importe de cada una de estas gratificaciones consiste en una mensualidad del salario base de este convenio, más antigüedad consolidada si procediera la misma.

El personal que hubiera ingresado durante el año o cesara durante el mismo, se le abonarán estas gratificaciones en prorrateo a su importe, en relación con el tiempo trabajado durante el año.

Estas tres gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas para su pago en fracciones mensuales, es decir, incluir su abono en el recibo de salarios mensual, quedando este sistema de pago a criterio de la Empresa.

d) Plus de actividad: Con el fin de premiar la actividad en el trabajo, se establece para el personal al servicio de las Empresas afectadas por este Convenio, un Plus de Actividad que se fija, para cada categoría, en la cuantía contenida en la tabla anexa a este convenio, que se percibirá en 12 mensualidades. Dicho complemento se tomará en consideración para garantizar la percepción del SMI anual.

e) Complemento de Responsabilidad. - El anterior plus de transporte que venía establecido en los anteriores convenios pasa a denominarse a partir de este Convenio como Plus o complemento de Responsabilidad. Dicho plus tiene el carácter de salarial, se percibirá en doce mensualidades, se tomará en consideración para garantizar la percepción del SMI anual y su cuantía se fija en la tabla anexa de este convenio.

f) Quebranto de moneda: El personal que tenga asignado y aceptado por escrito la responsabilidad del cuadre diario de caja y responda de los descuadres que se puedan producir, percibirá por este concepto la cantidad que figura indicada en la tabla salarial, recogida como anexo a este convenio.

Artículo 53. Cláusula de descuelgue salarial

El régimen salarial establecido en el presente Convenio no será de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=bgX2w5pJHu8VgsAZzY-u0rNy10dxr5rm .

Para valorar esta situación, se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este Convenio en el B.O.P. En la misma forma y plazo será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio.

En el plazo de veinte días naturales siguientes a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a que se ha hecho referencia en el párrafo segundo, y dentro de los siguientes diez días las partes acordarán la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose de la siguiente forma:

a) En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán la determinación de las nuevas condiciones salariales.

b) De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria, a cuyo efecto examinará los datos puestos a su disposición, pudiendo recabar la documentación complementaria que estime pertinente para una mejor o más completa información y oirá a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará a la determinación de las nuevas condiciones salariales, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes de los trabajadores, así como los miembros de la Comisión Paritaria, en su caso, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de los establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

CAPITULO XI.- IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Artículo 54. Principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad o paternidad (nacimiento del menor), la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regularización contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Artículo 55. No discriminación en las relaciones laborales.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1.- Acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. La prueba de selección de personal que realice la empresa no podrá establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección.

2.- Clasificación profesional: El sistema de clasificación profesional se basará en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

3.- Promoción profesional: En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en el supuesto que existieren, en las categorías y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado.

4.- Formación profesional: En las acciones formativas de la empresa a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas y otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

5.- Retribución: Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos o condiciones de la retribución.

6.- Tiempo de trabajo: Se promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia.

7.- Demás condiciones de trabajo: En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=bgX2w5pJHu8VgsAZzY-u0rNy10dxr5rm .

trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

8.- Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual: No se tolerará la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 56. Principio de igualdad.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio garantizarán la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la no discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, origen, religión o cualquier otra circunstancia personal o social, conforme a la Constitución Española y normativa vigente.

Artículo 57. Planes de Igualdad.

Las empresas obligadas legalmente deberán elaborar y aplicar Planes de Igualdad conforme a la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto 901/2020 y normativa concordante.

Artículo 58. Igualdad retributiva.

Las empresas deberán disponer de registro retributivo y garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres conforme al Real Decreto 902/2020.

Artículo 59. Protocolo frente al acoso.

Las empresas deberán contar con un protocolo específico para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como frente a cualquier conducta discriminatoria, conforme a la normativa vigente.

Artículo 60. Derechos del colectivo LGTBI.

Se garantizarán los derechos del colectivo LGTBI conforme a la Ley 4/2023 y normativa vigente, adoptando medidas específicas para prevenir situaciones de discriminación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. PAGO DE ATRASOS.

Las partes convienen que dadas las dificultades económicas por las que ha atravesado nuestro país desde el año 2.012, más concretamente los años de pandemia y posteriores, lo que ha provocado el cierre de numerosas empresas y la ralentización de la economía en general, el pago de los atrasos que se pudieran originar, siempre que los salarios que se vinieran percibiendo con anterioridad quedaran por debajo de los establecidos en este Convenio, como consecuencia de la aplicación de las tablas salariales del presente convenio se realizará conforme a las siguientes previsiones:

Para aquellas empresas/despachos, que vinieran abonando a sus trabajadores, cualquier cantidad en concepto de pago a cuenta de atrasos de convenio o plus a cuenta de convenio, en las nóminas de los empleados, no se devengará cantidad alguna en concepto de atrasos de convenio, entendiéndose que el abono de dichas cantidades asume las diferencias salariales que se hayan podido generar.

Para aquellas empresas/ despachos que no hubieran abonado a sus trabajadores ninguna cantidad a cuenta de convenio, o mejora salarial que pudiera compensarse o absorberse con los conceptos retributivos fijados en el convenio, se establece la siguiente escala, donde se recoge el importe a abonar por cada uno de los años de aplicación retroactiva del convenio, proporcional a la antigüedad del trabajador en la empresa y la fecha de su devengo.

Para el año 2.021, se establece un importe único en concepto de liquidación de atrasos de convenio, lineal para todas las categorías afectadas por el convenio de cincuenta (50) euros, que deberán abonarse a los trabajadores, antes del final de los dos meses siguientes a la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Para el año 2.022, se establece un importe único en concepto de liquidación de atrasos de convenio, lineal para todas las categorías afectadas por el convenio de cincuenta, (50) euros, que deberá abonarse a los trabajadores, antes del final de los tres meses siguientes a la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Para el año 2.023, se establece un importe único en concepto de liquidación de atrasos de convenio, lineal para todas las categorías afectadas por el convenio de setenta, (70) euros, que deberá abonarse a los trabajadores, antes del final de los cuatro meses siguientes a la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Para el año 2.024, se establece un importe único en concepto de liquidación de atrasos de convenio, lineal para todas las categorías afectadas por el convenio de setenta, (70) euros, que deberá abonarse a los trabajadores, antes del final de los cinco meses siguientes a la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Para el año 2.025, se establece un importe único en concepto de liquidación de atrasos de convenio, lineal para todas las categorías afectadas por el convenio de cien, (100) euros, que deberá abonarse a los trabajadores, antes del final de los seis meses siguientes a la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Los atrasos que se pudieran producir en este año 2.026, en su caso, hasta la publicación del presente convenio, se harán efectivos en el plazo de los tres meses siguientes a aquel en que se produzca dicha publicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. ULTRAACTIVIDAD:

El Convenio se prorrogará de año en año, a partir del día 1 de enero de 2029 por tácita reconducción, si no mediase denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes con una antelación de dos meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas. Denunciado el Convenio este mantendrá en vigencia su contenido normativo hasta la firma de uno nuevo, comprometiéndose las partes a iniciar conversaciones en plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del Convenio o de la prórroga. Todo ello, conforme al artículo 86 del ET.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=bgX2w5pJHu8VgsAZzY-u0rNy10dxr5rm .

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA: GARANTÍA SALARIAL SMI:

En ningún caso las retribuciones anuales en cómputo global establecidas en el presente Convenio podrán ser inferiores al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, garantizándose su aplicación automática si resultara necesario y computándose a tal efecto garantista los conceptos de salario base, plus de actividad y de responsabilidad que se establecen en este Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. DESCANSOS LEGALES.

En materia de descansos mínimos diarios y semanales se estará a lo dispuesto en los artículos 34 y 37 del Estatuto de los Trabajadores vigentes, garantizándose en todo caso un descanso mínimo diario de doce horas entre jornadas y un descanso semanal mínimo de día y medio ininterrumpido.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.- Protocolo de actuación frente al acoso, discriminación y la violencia contra las personas LGTBI

Además de lo ya previsto en los artículos 56 a 60 del presente Convenio, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio garantizarán la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, la ausencia de discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar y la protección de su dignidad en el ámbito laboral. En relación con ello implementarán los anexos I y II del citado Real Decreto 1026/2024, de 8 de marzo, así como lo establecido en todo su articulado, en sus protocolos de actuación y ejecución.

A estos efectos, las empresas adoptarán y aplicarán las siguientes medidas:

a) Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el acceso al empleo, la contratación, la clasificación profesional, la promoción, la formación profesional, las condiciones de trabajo, la política retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la extinción de las relaciones laborales.

b) Prohibir cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o pertenencia a familias diversas, así como cualquier orden de discriminar o represalia derivada del ejercicio de derechos relacionados con estas circunstancias.

c) Promover un entorno laboral diverso, inclusivo y respetuoso, libre de comportamientos discriminatorios, ofensivos, intimidatorios o excluyentes respecto de las personas LGTBI.

d) Garantizar el respeto al nombre sentido y a la identidad de género de las personas trabajadoras trans, no binarias o de cualquier otra realidad amparada por la normativa vigente, en las relaciones internas de la empresa y en la documentación de uso interno en la medida permitida por el ordenamiento jurídico.

e) Incorporar acciones de información, sensibilización y formación dirigidas a toda la plantilla, y especialmente a quienes ejerzan funciones directivas, de mando o de gestión de personas, en materia de igualdad de trato, diversidad y no discriminación de las personas LGTBI.

f) Velar por que los procedimientos de selección, promoción profesional, formación y evaluación profesional se desarrollen conforme a criterios objetivos y libres de cualquier sesgo discriminatorio.

g) Garantizar la confidencialidad y la protección de la intimidad de las personas trabajadoras en relación con los datos relativos a su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, conforme a la normativa de protección de datos de carácter personal.

Asimismo, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio deberán disponer y aplicar un Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, conforme al contenido mínimo establecido en el Anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

Dicho Protocolo deberá garantizar, al menos:

1. La prevención de conductas constitutivas de acoso, violencia o discriminación contra las personas LGTBI.
2. La existencia de procedimientos confidenciales, ágiles y accesibles de comunicación, denuncia e investigación de las conductas denunciadas.
3. La adopción de medidas cautelares y de protección de la persona afectada, evitando cualquier forma de represalia.
4. La tramitación de las denuncias con las debidas garantías de audiencia, contradicción, imparcialidad y confidencialidad.
5. La adopción de medidas correctoras y disciplinarias cuando se acrediten los hechos denunciados.
6. La realización de actuaciones de sensibilización, formación y difusión del contenido del Protocolo entre toda la plantilla.

Las medidas previstas en esta disposición tendrán la consideración de contenido normativo del presente Convenio Colectivo y se interpretarán y aplicarán de conformidad con la Constitución Española, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, el Estatuto de los Trabajadores y el resto de la normativa vigente en materia de igualdad de trato y no discriminación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.- Adaptación de los permisos por nacimiento y cuidado del menor

Los permisos, suspensiones del contrato y derechos vinculados al nacimiento, adopción, 1.- guarda con fines de adopción y acogimiento se regirán por lo dispuesto en el artículo 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en la redacción vigente en cada momento.

En particular, las partes firmantes acuerdan adaptar expresamente el contenido del presente convenio a las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, resultando de aplicación la duración, distribución, ampliaciones y condiciones del permiso por nacimiento y cuidado del menor establecidas legalmente.

Cualquier mejora legal posterior sobre esta materia resultará automáticamente aplicable, aun cuando no hubiera sido incorporada expresamente al texto convencional.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=bgX2w5pJHu8VgsAZzY-u0rNy10dxr5rm .

2.- Quedan sin efecto las posibles referencias contenidas en el convenio a la duración de los permisos de maternidad y paternidad que contradigan la legislación vigente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

El presente Convenio queda abierto a la adhesión de aquellas organizaciones legitimadas del sector, a tenor del art. 87 del Texto refundido del E.T.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

El antiguo complemento de antigüedad, recogido en el Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para los años 2010 a 2013 del sector de despachos de graduados sociales y diplomados de relaciones laborales (código convenio 04000195011982; Boletín Oficial de Almería núm. 86 de 09/05/2011) ha quedado extinguido con el IV convenio y sin ninguna eficacia desde enero de 2018, por lo que aquellos trabajadores que estuviesen en alta en esta última fecha, conservarán el derecho que tuvieran reconocido, en su caso, a percibir el mentado complemento de antigüedad, en su cuantía fija y en sus propios términos y condiciones

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Cualquiera de las partes firmantes del presente convenio, queda habilitada para el registro, subsanación, aclaración o contestación de requerimiento ante la Autoridad Laboral.

A N E X O I
TABLAS SALARIALES DESGLOSADAS POR AÑOS (15 PAGAS)

AÑO 2021

SALARIO BASE (15 PAGAS)

CATEGORÍA	SALARIO BASE 2021 (€)
Licenciado	A convenir
Diplomado	1154,66
Jefe superior	1154,66
Jefe de 1ª	1046,37
Jefe de 2ª	1010,30
Oficial de 1ª	974,21
Oficial de 2ª	902,06
Auxiliar administrativo	806,83
Contrato formativo	806,83
Jefe equipo informático	1082,44
Analista	1082,44
Programador	1010,30
Programador máquinas	974,21
Operador	894,51
Ordenanza	806,83
Conserje	806,83
Cobrador	806,83
Vigilante	806,83
Limpieza jornada completa	806,83

COMPLEMENTOS SALARIALES

CONCEPTO	IMPORTE 2021
Concepto	2021,00
Plus de Actividad €/mes	54,70
Plus de Responsabilidad €/mes (salarial)	45,09
Quebranto de Moneda €/mes	65,57
Limpiadora €/hora	7,50

AÑO 2022

SALARIO BASE (15 PAGAS)

CATEGORÍA	SALARIO BASE 2022 (€)
Licenciado	A convenir
Diplomado	1229,71
Jefe superior	1229,71

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=bgX2w5pJHu8VgsAZzY-u0rNy10dxr5rm .

CATEGORÍA	SALARIO BASE 2022 (€)
Jefe de 1ª	1114,38
Jefe de 2ª	1076,97
Oficial de 1ª	1037,54
Oficial de 2ª	960,70
Auxiliar administrativo	848,31
Contrato formativo	848,31
Jefe equipo informático	1152,79
Analista	1152,79
Programador	1076,97
Programador máquinas	1037,54
Operador	952,65
Ordenanza	848,31
Conserje	848,31
Cobrador	848,31
Vigilante	848,31
Limpieza jornada completa	848,31

COMPLEMENTOS SALARIALES

CONCEPTO	IMPORTE 2022
Concepto	2022,00
Plus de Actividad €/mes	58,26
Plus de Responsabilidad €/mes (salarial)	48,02
Quebranto de Moneda €/mes	69,84
Limpiadora €/hora	7,77

AÑO 2023

SALARIO BASE (15 PAGAS)

CATEGORÍA	SALARIO BASE 2023 (€)
Licenciado	A convenir
Diplomado	1229,80
Jefe superior	1299,80
Jefe de 1ª	1177,89
Jefe de 2ª	1138,36
Oficial de 1ª	1096,68
Oficial de 2ª	1015,46
Auxiliar administrativo	918,13
Contrato formativo	918,13
Jefe equipo informático	1218,48
Analista	1218,48
Programador	1138,36
Programador máquinas	1096,68
Operador	1006,94
Ordenanza	918,13
Conserje	918,13
Cobrador	918,13
Vigilante	918,13
Limpieza jornada completa	918,13

COMPLEMENTOS SALARIALES

CONCEPTO	IMPORTE 2023
Concepto	2023,00
Plus de Actividad €/mes	61,58
Plus de Responsabilidad €/mes (salarial)	50,76
Quebranto de Moneda €/mes	73,82
Limpiadora €/hora	8,4

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=bgX2w5pJHu8VgsAZzY-u0rNy10dxr5rm .

AÑO 2024

SALARIO BASE (15 PAGAS)

CATEGORÍA	SALARIO BASE 2024 (€)
Licenciado	A convenir
Diplomado	1340,09
Jefe superior	1340,09
Jefe de 1ª	1214,41
Jefe de 2ª	1173,65
Oficial de 1ª	1130,67
Oficial de 2ª	1046,94
Auxiliar administrativo	965,74
Contrato formativo	965,74
Jefe equipo informático	1256,26
Analista	1256,26
Programador	1173,65
Programador máquinas	1130,67
Operador	1038,16
Ordenanza	965,74
Conserje	965,74
Cobrador	965,74
Vigilante	965,74
Limpieza jornada completa	965,74

COMPLEMENTOS SALARIALES

CONCEPTO	IMPORTE 2024
Concepto	2024,00
Plus de Actividad €/mes	63,49
Plus de Responsabilidad €/mes (salarial)	52,33
Quebranto de Moneda €/mes	76,11
Limpiadora €/hora	8,82

AÑO 2025

SALARIO BASE (15 PAGAS)

CATEGORÍA	SALARIO BASE 2025 (€)
Licenciado	A convenir
Diplomado	1377,61
Jefe superior	1377,61
Jefe de 1ª	1248,41
Jefe de 2ª	1206,52
Oficial de 1ª	1162,33
Oficial de 2ª	1076,26
Auxiliar administrativo	1009,82
Contrato formativo	1009,82
Jefe equipo informático	1291,43
Analista	1291,43
Programador	1206,52
Programador máquinas	1162,33
Operador	1067,23
Ordenanza	1009,82
Conserje	1009,82
Cobrador	1009,82
Vigilante	1009,82
Limpieza jornada completa	1009,82

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=bgX2w5pJHu8VgsAZzY-u0rNy10dxr5rm .

COMPLEMENTOS SALARIALES

CONCEPTO	IMPORTE 2025
Concepto	2025,00
Plus de Actividad €/mes	65,27
Plus de Responsabilidad €/mes (salarial)	53,79
Quebranto de Moneda €/mes	78,24
Limpiadora €/hora	9,20

AÑO 2026

SALARIO BASE (15 PAGAS)

CATEGORÍA	SALARIO BASE 2026 (€)
Licenciado	A convenir
Diplomado	1417,56
Jefe superior	1417,56
Jefe de 1ª	1284,61
Jefe de 2ª	1241,51
Oficial de 1ª	1196,04
Oficial de 2ª	1107,46
Auxiliar administrativo	1041,59
Contrato formativo	1041,59
Jefe equipo informático	1328,90
Analista	1328,90
Programador	1241,51
Programador máquinas	1196,04
Operador	1098,19
Ordenanza	1041,59
Conserje	1041,59
Cobrador	1041,59
Vigilante	1041,59
Limpieza jornada completa	1041,59

COMPLEMENTOS SALARIALES (12 PAGAS)

CONCEPTO	IMPORTE 2026
Concepto	2026,00
Plus de Actividad €/mes	67,16
Plus de Responsabilidad €/mes (salarial)	55,35
Quebranto de Moneda €/mes	80,51
Limpiadora €/hora	9,50

Nota: El Plus o complemento de Responsabilidad (antes Plus de Transporte) tiene naturaleza salarial conforme al artículo 52.e), del Convenio.

Firmas ilegibles.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=bgX2w5pJHu8VgsAZzY-u0rNy10dxr5rm .