



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 15 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de Oficinas y Despachos para la Comunidad Autónoma de Extremadura que ha sido suscrita el 8 de junio de 2023, por la Confederación de Organizaciones Empresariales de la provincia de Badajoz, la Federación Empresarial Cacereña y la Federación Empresarial Placentina, pertenecientes a CEOE y CEPYME, en la representación empresarial, y por, en la social, las organizaciones sindicales Comisiones Obreras, Central Sindical Independiente y de Funcionarios y Unión General de Trabajadores y en la que se modifican los artículos 15 y 16 del citado convenio colectivo. (2023062454)

Visto el texto del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de Oficinas y Despachos para la Comunidad Autónoma de Extremadura (código 81100135012018), que ha sido suscrita el 8 de junio de 2023, por la Confederación de Organizaciones Empresariales de la provincia de Badajoz, la Federación Empresarial Cacereña y la Federación Empresarial Placentina, pertenecientes a CEOE y CEPYME, en la representación empresarial, y por, en la social, las organizaciones sindicales Comisiones Obreras, Central Sindical Independiente y de Funcionarios y Unión General de Trabajadores y en la que se modifican los artículos 15 y 16 del citado convenio colectivo,

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 15 de junio de 2023.

Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



ACTA DE ACUERDO DE MODIFICACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL
CONVENIO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE
EXTREMADURA

En Cáceres, siendo las 10:30 horas del 8 de junio de 2023 se reúnen en los salones de la Federación Empresarial Cacereña los siguientes en representación de las organizaciones sindicales y empresariales, miembros de la Comisión Negociadora del presente convenio colectivo:

Por la parte social:

- D. Máximo Blanco Grande (CSIF).
- D. Antonio Domínguez Martín (CSIF).
- D.ª Carmen Suárez Fornelino (CCOO).
- D. Antonio Peláez Flores (CCOO).
- D.ª Teresa Hernández Alcón (UGT).

Por la parte empresarial:

- D. Pedro Rosado Alcántara (FEC).
- D. Francisco Sánchez Guijo (FEP).
- D.ª Nuria Lavado Pardo (COEBA).

Abierta la sesión y tras revisión del presente convenio colectivo esta Comisión Negociadora acuerda.

Primero. La revisión de los artículos 15 y 16 del vigente texto del presente convenio, resultando la siguiente redacción:

"Artículo 15º. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Nacimiento y cuidado del menor.

Permiso por nacimiento y cuidado del menor. Maternidad y Paternidad.

Las personas trabajadoras en el supuesto de nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento la suspensión tendrá una duración de 16 semanas. La madre y el padre podrán disfrutar del permiso en caso de nacimiento de un hijo, desde el momento del parto hasta que el menor tenga 12 meses.



En caso de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, a partir de la resolución judicial que constituya la adopción o resolución de guarda con fines de adopción o acogimiento.

El derecho a disfrutar del permiso por nacimiento y cuidado del menor es individual de cada persona trabajadora y no puede transferirse al otro progenitor.

Duración y distribución de la baja por maternidad/ paternidad.

— Nacimiento de un hijo/a:

Los progenitores están obligados a disfrutar de 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, estas 6 semanas se disfrutan a jornada completa para asegurar la protección de la salud de la madre y el cuidado y atención de los hijos.

No obstante, la madre biológica podrá disfrutar del permiso hasta 4 semanas antes a la fecha previsible del parto.

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar:

De forma continuada al periodo obligatorio o de forma interrumpida, si los dos progenitores trabajan, en periodos semanales (acumulados o independientes) hasta que el nacido cumpla 12 meses.

La forma de distribución de estas 10 semanas deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Además, se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo con la empresa.

— Adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento:

Cada adoptante, guardador o acogedor deben disfrutar de 6 semanas posteriores a la resolución de adopción, de guarda con fines de adopción o acogimiento.

Estas 6 semanas se disfrutan a jornada completa, de forma obligatoria e ininterrumpida.

Las siguientes 10 semanas restantes se pueden disfrutar:

De forma continuada al periodo obligatorio o de forma interrumpida, cuando ambos progenitores trabajen, en periodos semanales (acumulados o independientes) dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, con independencia de la edad del niño/a.

La forma de distribuirse estas 10 semanas debe comunicarse a la empresa con al menos 15 días de antelación.

Lactancia.

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Igualmente, la persona trabajadora podrá solicitar la acumulación del permiso de lactancia por un permiso retribuido. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores.

En caso de acumular la jornada, el resultado de días acumulados se obtendrá de sumar una hora por cada día efectivo de trabajo, excluyendo días inhábiles, y dividiendo el número de horas obtenidas, por la jornada real de la persona trabajadora.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. No podrá solicitarse este permiso una vez que el menor haya cumplido los 12 años.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del



permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados anteriores de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente.

La persona trabajadora víctima de violencia de género o víctima del terrorismo tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrollada por la persona. Estos derechos se deberán ejercitar mediante acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la persona trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Período de adaptación a centros escolares:

Los padres de alumnos con edades de tres años o menos, cuyos hijos se incorporen por primera vez a un centro escolar y que precisen seguir un horario de adaptación de los menores al centro, y durante el mes de septiembre de cada curso, podrán flexibilizar su jornada con el fin de adaptar sus horarios a los que se determinen por el centro escolar de entrada y salida de los menores derivados del citado periodo de adaptación. Las horas empleadas a este efecto se recuperarán por el trabajador dentro del último trimestre del año”.

Artículo 16º. Licencias.

Se acuerda modificación del apartado d) resultando la siguiente redacción:

“D) Por enfermedad grave o accidente, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días, que se incrementarán a cuatro en caso de precisarse desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador.



Este permiso podrá fraccionarse a voluntad de la persona trabajadora siempre dentro del periodo en que se produzca el hecho causante y con previo aviso a la empresa con una antelación de 24 horas al fraccionamiento”.

Segundo. El presente convenio contiene en su disposición final: “en todo caso las empresas complementarán los salarios de los trabajadores hasta alcanzar el salario mínimo interprofesional anual establecido en el Estado español para cada año de vigencia del presente convenio...”, por lo que aquellas categorías profesionales cuyos salarios en tablas fueren inferiores al SMI de cada anualidad tienen garantizado el abono del salario mínimo anual establecido.

Por tanto, no procede realizar ningún tipo de modificación al respecto, si bien esta Comisión Negociadora realiza aclaración al respecto en el sentido anteriormente expuesto.

Tercero. En este mismo acto, se apodera a la Federación Empresarial Cacereña en la persona de D. José Manuel González Calzada para realizar cuantos actos sean necesarios para el registro y publicación del presente acuerdo de modificación.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las 11:30 horas en lugar y fecha arriba indicados.

CSIF

CCOO

UGT

FEC

FEP

COEBA

• • •