



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 14 de junio de 2020, 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 modificación de los artículos 15.a), 22.5 y 25.5 del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos para la Comunidad Autónoma de Extremadura. (2020061046)

Visto el Acta adoptado por la Comisión Negociadora del Convenio de Oficinas y Despachos para la Comunidad Autónoma de Extremadura (código de convenio 81100135012018), de fecha 2 de marzo de 2020, por el se modifican los artículos 15 a), 22.5 y 25.5 del convenio de referencia, a instancias de la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura,

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 en el Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, sobre distribución de competencias y sobre creación de registros públicos en materia de ejecución de la legislación vigente.

Esta Dirección General de Trabajo

RESUELVE:

Primero. Ordenar la inscripción de la presente modificación, en el Registro de Convenios y Acuerdo Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, con notificación a las partes firmantes.

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

Mérida, 14 de junio de 2020.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
DEL CONVENIO DE OFICINAS Y DESPACHOS PARA LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA

En Cáceres siendo las 11:30 horas del 2 de marzo de 2020 se reúnen en los salones de reuniones de la FEC los miembros de la comisión negociadora del Convenio de oficinas y despachos para la Comunidad Autónoma de Extremadura, con el fin de dar respuesta a la solicitud de modificación de algunos puntos del convenio de referencia a instancias de la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura.

Tras diversas deliberaciones se acuerda lo siguiente:

En el artículo 15 a) del convenio, donde decía:

“A) Maternidad y paternidad.

Las 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 parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Igualmente, la mujer trabajadora podrá solicitar la acumulación del permiso de lactancia por un permiso retribuido. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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 trabajadora.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo”.

Debe decir:

“A) Maternidad y paternidad.

Los progenitores, 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 parto múltiple. Cada progenitor/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Igualmente, cada progenitor/a podrá



solicitar la acumulación del permiso de lactancia por un permiso retribuido Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cada progenitor/a en caso de que ambos trabajen.

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 del progenitor/a.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, ambos progenitores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo”.

Asimismo, en artículo 22 del convenio, donde dice:

“5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa”.

Debe decir:

“5. El/la trabajador/a en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa”.

Por último, en el artículo 25.5 del convenio

Donde dice:

“5. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Siguiendo este compromiso, aquellas empresas con más de 250 trabajadores afectados por el presente convenio, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad conforme a lo previsto en el artículo 48 de la Ley 3/2007”.

Debe decir:

“5. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido



objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Siguiendo este compromiso, aquellas empresas con 50 o más trabajadores afectados por el presente convenio, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad conforme a lo previsto en el Real Decreto Ley 6/2019, de modo que las empresas de más de 150 trabajadores deben realizar su plan de igualdad antes del 8 de Marzo de 2020, las de entre 100 y 150 trabajadores, antes del 8 de marzo de 2021, y las de entre 50 y hasta 100 trabajadores antes del 8 de marzo de 2022”.

Se apodera en este acto a la Federación Empresarial Cacereña (José Manuel González Calzada o Pedro Rosado Alcántara) para realizar cuantos actos y gestiones sean necesarias para la publicación de la presente rectificación en el DOE.

• • •