CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS 2022-2024

Art. 1. Determinación de las partes signatarias.- Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de la Provincia de Las Palmas, de una parte, la **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.)** y **COMISIONES OBRERAS (CC.OO.)**, como representación sindical y, de otra parte, **la CONFEDERACIÓN CANARIA DE EMPRESARIOS (C.C.E)**, en representación empresarial.

Las partes signatarias se reconocen como interlocutores legitimados para negociar el indicado convenio.

Art. 2. Ámbito funcional.- El presente Convenio establece y regula las normas por las que se han de regir las condiciones de trabajo en las empresas encuadradas en la actividad de Oficinas y Despachos.

Art. 3. Ámbito territorial.- El presente Convenio será de aplicación en toda la provincia de Las Palmas.

Art. 4. Ámbito personal.- Se regirá por el presente convenio la totalidad de los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en las empresas reguladas por el ámbito funcional y situadas dentro del ámbito territorial.

Art. 5. Vigencia y duración.- Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2022.

La duración del presente convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2024.

Art. 6. Denuncia.- El presente Convenio tendrá denuncia automática en la fecha prevista para la terminación de su duración y vigencia.

Art. 7. Salarios.- En los años 2022, 2023 y 2024 se abonarán los salarios fijados en los anexos nº 1, nº 2 o nº 3 del convenio colectivo, según su vigencia:

- En el año 2022 se abonarán los salarios en la cuantía que corresponda a cada mensualidad según los importes establecidos en el anexo nº 1.
- En el año 2023 se abonarán los salarios en la cuantía que corresponda a cada mensualidad según los importes establecidos en el anexo nº 2, que suponen un incremento del 2,5% sobre las tablas salariales de 2022.

UGT UGT

- En el año 2024 se abonarán los salarios en la cuantía que corresponda a cada mensualidad según los importes establecidos en el anexo nº 3, que suponen un incremento del 2% sobre las tablas salariales de 2023.

Art. 8. Organización del trabajo.-Se estará a lo dispuesto en el artículo 20 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 9. Jornada laboral.- La jornada laboral será de cuarenta horas semanales.

En cumplimiento de lo que ordena el artículo 34.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se fija la jornada laboral anual en 1.826 horas y 27 minutos.

Art. 10. Licencias.- El trabajador o trabajadora previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que a continuación se exponen:

	Días
Por matrimonio	15
Por alumbramiento del cónyuge	3
Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad	4
Por fallecimiento de hermanos/as, abuelos/as y nietos/as	3
Por fallecimiento de cuñados/as y tíos/as	2
Por fallecimiento de sobrinos/as y primos/as	1
Por intervención quirúrgica del cónyuge, padre, madre, hijas e hijos	5
Por enfermedad grave del cónyuge, padre, madre, hijas e hijos	2
Por cambio de domicilio	1

Art. 11. Condiciones personales más beneficiosas.- Las condiciones que se establecen en el presente Convenio se consideran mínimas, respetándose aquellas situaciones más beneficiosas adquiridas por los trabajadores y trabajadoras.

Art. 12. Ascensos.- Al 30 de septiembre de 1989 quedó sin efecto el artículo que regulaba los ascensos, estándose, por tanto, a lo que disponga el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

UGT UGT

De esta manera, al 30 de septiembre de 1989 quedaron sin efecto los párrafos 2º, 3º y 4º del artículo 9º del anterior Convenio cuyo tenor literal era el siguiente:

"De no haber vacante, el oficial de primera administrativo consolidará automáticamente los haberes de jefe administrativo de segunda a los 6 años de antigüedad en su categoría".

"El oficial administrativo de segunda al cumplir cinco años en la categoría pasará automáticamente a la de oficial administrativo de primera".

"El auxiliar administrativo con cinco años en la categoría ascenderá a oficial de segunda si previamente antes no ha ascendido conforme al artículo 15 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos".

En su virtud a partir de la desaparición y supresión de los referidos párrafos los ascensos correspondientes a las categorías afectadas se producirán conforme a la Ordenanza de Oficinas y Despachos.

Igualmente y a partir del 31 de diciembre de 1989 se suprimieron y quedaron sin efecto el resto de los ascensos del antiguo artículo 9.º, cuyo tenor literal era el siguiente:

"El cobrador mayor de 28 años, al cumplir diez años en su categoría quedará asimilado automáticamente a efectos económicos a oficial administrativo de segunda".

"En aquellas empresas de 18 o más empleados, el jefe administrativo de segunda, al cumplir cinco años en su categoría pasará automáticamente a jefe administrativo de primera, y el jefe administrativo de primera, al cumplir tres años en su categoría pasará automáticamente a la categoría de jefe superior".

"Todos los ascensos que se produzcan en razón a este artículo, producirán solamente efectos económicos, de no existir plaza vacante de la categoría a cubrir, estando obligado el ascendido a seguir realizando las funciones propias de la categoría que ostentaba anteriormente".

Art. 13. Incapacidad temporal.- En caso de baja por enfermedad o accidente laboral, ambos de carácter transitorio, las empresas abonarán al trabajador o trabajadora la diferencia resultante entre lo que abone la Seguridad Social y el salario correspondiente según el presente Convenio.

Art. 14. Ayuda escolar.- Se establece, como ayuda escolar para el año 2022 por parte de las empresas a favor de los trabajadores y trabajadoras, la cantidad de cuarenta y cuatro euros con catorce céntimos (44,14 €) anuales, por cada hijo o hija en edad escolar, entre 3 y 16 años, previo justificante acreditado de la escolaridad; para 2023, la cantidad de cuarenta y cinco euros con veinticinco céntimos (45,25 €) anuales; y para 2024, la cantidad cuarenta y seis euros con quince céntimos (46,15 €) anuales.

Esta ayuda se abonará entre el 1 de septiembre y el 31 de octubre de cada año.

Art. 15. Quebranto de moneda.- Por este concepto, los cajeros/as y cobradores/as percibirán durante el año 2022, veintiséis euros con cuarenta y siete céntimos (26,47 €) mensuales; para 2023, veintisiete euros con trece céntimos (27,13 €) mensuales; y para 2024, veintisiete euros con sesenta y siete céntimos (27,67 €) mensuales.

Art. 16. Vacaciones.- Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de treinta días naturales de vacaciones, retribuidos, éstas serán abonadas al comienzo de las mismas.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que no lleven el año completo, disfrutarán de la parte alícuota o proporcional en relación al tiempo trabajado.

En ningún caso las vacaciones pueden ser sustituidas por el abono de los salarios equivalentes, excepto cuando el trabajador o trabajadora deje de prestar sus servicios en la empresa.

En concepto de bolsa de vacaciones para el año 2022, se abonará a cada trabajador o trabajadora, al comienzo del disfrute de sus vacaciones en el periodo comprendido entre el 01.01.2022 y el 31.12.2022 la cuantía anual de cuatrocientos ochenta y cuatro euros con veinte céntimos (484,20 €).

En concepto de bolsa de vacaciones para el año 2023, dicha bolsa se incrementará un 2,5%, quedando establecida en la cuantía anual de cuatrocientos noventa y seis euros con treinta y un céntimos (496,31 €).

En concepto de bolsa de vacaciones para el año 2024, dicha bolsa se incrementará un 2%, quedando establecida en la cuantía anual de quinientos seis euros con veintitrés céntimos (506,23 €).

Art. 17. Póliza de accidente de trabajo.- Las empresas a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de este Convenio, concertarán a favor de cada uno de sus trabajadores y trabajadoras, una póliza de seguro de accidente de trabajo, que incluirán los accidentes de trabajo "in itinere", por un valor de 12.020,24 euros, que cubra los riesgos de muerte, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total para la profesión habitual.

El trabajador o trabajadora designará, para el caso de muerte, la o las personas beneficiarias del seguro, haciéndolo constar en la póliza.

Art. 18. Grupos Profesionales.- En lo que a los Grupos Profesionales se refiere según dispone el artículo 9 del Acuerdo de Cobertura de Vacíos de 28 de abril de 1997 suscrito por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT) publicado en el BOE 137/1997 de 09-06-1997 y, de conformidad con su tenor literal, las partes acuerdan los siguientes grupos profesionales:

UGT UGT CCOO

I. Grupo profesional 1.

1. Criterios Generales.- Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

2. Formación.- Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar.

Subgrupos profesionales inscritos: Mozos/as, Peones/as, Limpiador/a, Ayudante, Aspirante de 16 y 17 años, Botones de 16 y 17 años.

II. Grupo profesional 2.

1. Criterios generales.- Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

2. Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional 1.

Subgrupos profesionales inscritos: Conserje con o sin vivienda, Conserje Mayor, Ordenanza, Vigilante/a de Día, Vigilante/a de Noche y Sereno, Oficial de segunda de oficios varios.

III. Grupo profesional 3.

1. Criterios generales.- Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional 1, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Subgrupos profesionales inscritos: Auxiliar Administrativo/a, Auxiliar de Caja, Telefonista, Cobrador/a, Encargado/a, Oficial de oficios varios.

UGT

IV. Grupo profesional 4.

1. Criterios generales.- Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores o trabajadoras.

2. Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado y Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Subgrupos profesionales inscritos: Oficial 2 Tec. Oficina nivel 6, Dibujante, Calcador/a, Delineante.

V. Grupo profesional 5.

1. Criterios generales.- Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

2. Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Subgrupos profesionales inscritos: Delineante Proyectista, Oficial 1 Técnico/a Oficina nivel 5.

VI. Grupo profesional 6.

1. Criterios generales.- Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as.

Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

UGT

UGT

UGT

2. Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Subgrupos profesionales inscritos: Graduados Sociales y Peritos Mercantiles, Practicantes, ATS, Per. Ing. Tec. y Ayud. Obras Públicas.

VII. Grupo profesional 7.

1. Criterios generales.- Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores/as en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional «o» o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Subgrupos profesionales inscritos: Ingenieros/as, Arquitectos/as, Licenciados/as y Prof. Mercantiles.

VIII. Grupo profesional 0.

Criterios generales.- El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y, el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras

UGT UGT

productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Subgrupos profesionales inscritos: Jefe/a Superior, Jefe 1 Tec. de Ofic. Nivel 3, Jefe 2 Tec. de Ofic. Nivel 4.

Art. 19.- La **Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio** se constituye como unidad negociadora con el objeto de atender cualquier supuesto o situación que surja en torno a la clasificación y encuadramiento de las Subgrupos profesionales.

Art. 20. Antigüedad.- Se establecen como aumentos por años de servicios, trienios consistentes en el 10 por ciento del salario del Convenio de cada trabajador. Los trienios se percibirán a partir del día 1 de aquel año en que se cumpla el período trienal.

En consecuencia la escala para el cálculo y devengo de la antigüedad se ajustará a los siguientes términos:

	Porcentaje
De 0 a 3	-
De 3 a 6 años	10%
De 6 a 9 años	20%
De 9 a 15 años	25%
De 15 a 20 años	40%
De 20 a 25 años	59%
De 25 en adelante	60%

Todo ello sin perjuicio de que se respeten los derechos adquiridos de aquellos trabajadores o trabajadoras que al momento de la entrada en vigor de la Ley 8/1980, de 10 de marzo tuvieran un porcentaje mayor y estuvieran percibiéndolo.

Art. 21.- Gratificaciones extraordinarias.- Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias, por importe de una mensualidad completa cada una de ellas más antigüedad, que se abonarán los días 15 de marzo, de julio, de octubre y 15 de diciembre de cada año.

Art. 22.- Pagos de salarios por cuenta corriente.- A petición por escrito del trabajador o trabajadora, la empresa abonará a éste, su salario mediante transferencia a la cuenta que aquél haya designado y que no podrá variar más que durante los quince primeros días de cada año y por escrito.

Art. 23.- Personal de limpieza.- El personal de limpieza que trabaje por horas, percibirá como retribución, la que se le señala en la tabla salarial anexa, que incluye en su importe prorrateado, el salario mensual, las gratificaciones extraordinarias, bolsa de vacaciones y las vacaciones.

Art. 24.- Conciliación de la vida familiar y laboral.- Los trabajadores y trabajadoras acogidos a este convenio tendrán derecho a los permisos recogidos en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores en el que, entre otros, se regulan los siguientes:

- Dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

  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.

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

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

UGT UGT

- En relación a las suspensiones en los supuestos de maternidad, paternidad, adopción y de acogimiento se estará a lo que disponga la legislación vigente.

Art. 25.- Representación del personal en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.- Se estará a lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales en cuanto a Delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud y los Delegados/as de Prevención tendrán todas aquellas funciones y competencias que la Ley les atribuye y, en especial, las de prevención de los riesgos laborales y reducción de la siniestralidad laboral.

Art. 26.- Vigilancia de la Salud.- Con carácter general se garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, tal y como prevé el artículo 22 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, así como el acceso a las revisiones oftalmológicas previstas en el artículo 4 del Real Decreto 488/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo que incluye pantallas de visualización.

Artículo 27.- Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y los planes de igualdad.- Las partes acuerdan remitirse a las exigencias del art. 85.1, 2º párrafo del ET, en aras de promover planes de igualdad entre hombres y mujeres y, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en la Ley Orgánica 3/2007.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Asimismo, se crea una Comisión de Igualdad entre los miembros componentes de este convenio que promueva acciones en materia de igualdad.

En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres a través de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad deberán ser negociadas con los representantes legales de los trabajadores en el ámbito de toda la empresa.

UGT

En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

En las empresas de menos de cincuenta trabajadores, se deja a voluntad de las partes (empresas y representantes de los trabajadores) el establecer medidas de planes de igualdad.

Artículo 28.- Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo en el sector. Las empresas, junto con los representantes de los trabajadores, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las partes firmantes asegurarán que todos los trabajadores conozcan de la existencia de los Procedimientos de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

Las Empresas establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

Art. 29.- Finiquitos.- 1. Cuando al extinguirse la relación de trabajo se formalice finiquito, éste habrá de extenderse en impreso normalizado que facilitará la Confederación Canaria de Empresarios (C.C.E.) a las empresas, y cuyo modelo figura en el anexo nº 4 de este Convenio.

2. Toda comunicación de cese o de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

3. El recibo de finiquito será expedido por la organización empresarial firmante de este Convenio, numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

4. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador/a, no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.

Art. 30.- Comisión paritaria.- Con el fin de interpretar el presente Convenio, se acuerda crear una Comisión paritaria, compuesta por cuatro vocales; dos vocales en representación de las organizaciones empresariales y dos vocales en representación de los sindicatos negociantes del presente convenio.

Siendo preceptivo el informe de la misma sobre aspectos que afecten al texto del Convenio antes de acudir a la jurisdicción laboral. Si en el plazo de dos meses la Comisión Paritaria no emitiera el informe correspondiente, dejará de ser preceptivo el mismo para acudir a la jurisdicción laboral.

La sede social de la misma será, tanto de la parte empresarial, calle de León y Castillo, 54-2-ª planta, como la de la parte social, calle Avenida 1.º de Mayo, 21-2.ª planta y 3.ª planta, sede de U.G.T. y CC.OO., respectivamente.

Art. 31.- Procedimientos para solventar discrepancias.- Tribunal Laboral de Canarias: Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de las personas trabajadoras y empresas comprometidas en el ámbito personal del mismo, acuerdan acogerse libremente en cuanto a los trámites de conciliación, mediación y arbitraje para la resolución de los conflictos existentes en el sector y a todos los temas competenciales que puedan someterse dentro del ámbito correspondiente al Tribunal Laboral de Canarias.

Procedimiento de inaplicación de convenio: De conformidad con lo que establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas en el supuesto de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, cualquiera de las partes deberá someter la discrepancia a la comisión paritaria regulada en el artículo anterior, que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Disposición adicional Primera.- Plus a cuenta SMI.- Este complemento salarial retribuirá, en su caso, las posibles diferencias salariales existentes entre las retribuciones brutas anuales de Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de la Provincia de las Palmas más las retribuciones y complementos salariales permitidos por la legislación y el Salario Mínimo Interprofesional aprobado por el Gobierno para cada año.

Este complemento retributivo que en esta disposición final se pacta, trae causa de la subida del Salario Mínimo Interprofesional publicada en el BOE, a través de los correspondientes Reales Decretos.

UGT UGT UGT

Las condiciones pactadas en esta disposición adicional forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, no admitiendo por consiguiente aplicación parcial de sus pactos.

Las empresas abonarán a las personas trabajadoras, en concepto de "Plus SMI", la diferencia existente que resulte de la aplicación del párrafo primero.

FORMA DE PAGO
El abono del Plus SMI en su cuantía anual se efectuará mediante prorrateo en doce pagas, es decir, en las doce mensualidades ordinarias.

Las cuantías en los casos de jornada parcial se abonarán en la proporción correspondiente.

Disposición adicional Segunda.- De conformidad con lo establecido en el párrafo segundo del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo se podrá ampliar la duración del contrato eventual por circunstancias de la producción, teniendo en cuenta las limitaciones establecidas en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, hasta un máximo de 12 meses en el siguiente supuesto:

- En el caso de proyectos de carácter finalista concedidos mediante subvenciones públicas para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas, cuando haya disponibilidad presupuestaria con cargo a la subvención concedida que pueda complementar el empleo estable disponible en la organización.

  La presente disposición surte efectos a partir del 1 de enero de 2022, de tal forma que los contratos eventuales suscritos a partir de esa fecha de acuerdo con el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral podrán prorrogarse hasta un máximo de 12 meses.

Las personas trabajadoras que al amparo de la presente Disposición adicional segunda hubieran sido contratadas por más de 9 meses, serán valoradas en la contratación que pudiera existir con motivo de la concesión, sin solución de continuidad, de proyectos subvencionados posteriores, siempre y cuando sean concedidos por el mismo organismo administrativo, exista disponibilidad presupuestaria y sea para las mismas funciones que realizaba la persona trabajadora.

En cualquier caso, se deberá cumplir con lo establecido en materia de igualdad de oportunidades y contratación establecida legal y convencionalmente.

Disposición adicional tercera.- Comisión de Contratación.- Se creará una Comisión de desarrollo y seguimiento de la contratación laboral en el ámbito del convenio en orden a la adaptación a la nueva normativa establecida en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, así como para el seguimiento y cumplimiento de los contratos regulados en la Disposición adicional segunda del presente convenio.

Las partes firmantes se comprometen a la creación de esta comisión antes del 30 de noviembre del año 2022.

Esta Comisión se reunirá de manera ordinaria, para sus cometidos antes expuestos, con una frecuencia de dos veces al año. Se podrá convocar de manera extraordinaria la reunión de la Comisión siempre y cuando algunas de las partes lo insten formalmente.

Disposición adicional cuarta.- Asimismo, las partes firmantes se comprometen a convocar antes del final del año 2022 la Comisión negociadora con el objeto de estudiar y regular en el convenio aquellas materias propuestas por alguna de las partes, y que deban ser incorporadas al articulado del convenio.

Disposición adicional quinta. Legislación aplicable.- En lo no previsto en el presente convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores.

UGT UGT UGT