



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: FAECTA
Expediente: 41/01/0251/2025
Fecha: 01/10/2025
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: ENRIQUE JULIO JIMENEZ GONZALEZ
Código 41101221012022.

VISTO el Convenio Colectivo de la Entidad FAECTA (código 41101221012022), suscrito con la representación legal de los trabajadores y con vigencia desde el 01-01-2025 a 31-12-2026.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-b354-b23f-6b87-0577-c47c-37a5-3c56-eb93
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 01/10/2025 13:01 | NOTAS : F



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Entidad FAECTA (código 41101221012022), suscrito con la representación legal de los trabajadores y con vigencia desde el 01-01-2025 a 31-12-2026.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-b354-b23f-6b87-0577-c47c-37a5-3c56-eb93
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 01/10/2025 13:01 | NOTAS : F

CONVENIO COLECTIVO DE LA FEDERACIÓN ANDALUZA DE EMPRESAS COOPERATIVAS (FAECTA)

TÍTULO I NORMAS ESTRUCTURALES.

Artículo 1: Partes Signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, D^a Esther M.^a Jiménez Vázquez con D.N.I. **.***.***-*, como delegada de personal, y, de otra parte, D. José Morgado Fortes, con D.N.I. **.***.***-*, como director general de la Federación Andaluza de Empresas Cooperativas (FAECTA).

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2: Eficacia y alcance obligacional.

Dada la eficacia del presente convenio que le viene otorgado de acuerdo con el Título III del Estatuto de las personas Trabajadoras, el presente convenio obligará a todas las relaciones de la empresa FAECTA y trabajadores/as comprendidos/as dentro de los ámbitos funcional, personal y territorial, con la sola excepción de proyectos finalistas, subvencionados por las distintas administraciones, en cuyo caso será de aplicación la normativa legal vigente en esa materia si ello fuera posible.

TÍTULO II CONDICIONES GENERALES

Artículo 3: Ámbito territorial y funcional

El presente Convenio afecta a la Federación Andaluza de Empresas Cooperativas (FAECTA) con C.I.F. G-41721747 aplicándose a las personas trabajadoras ubicadas en el centro de trabajo de Sevilla, salvo lo dispuesto en el artículo 2, in fine, del presente Convenio.

Artículo 4: Ámbito personal.

Se regirá por el presente Convenio la totalidad de las/os trabajadoras/os del centro de trabajo de Sevilla, que en la actualidad o en lo sucesivo prestan sus servicios en la empresa, FAECTA, sin más excepciones que las previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio.

Artículo 5: Ámbito temporal, vigencia, duración y prórroga

- Vigencia: El Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el B.O.P. si bien sus efectos económicos se aplicarán retroactivamente desde el día 1 de enero de 2025 para los trabajadores/as que, en la fecha de su publicación, esté en vigor su contrato de trabajo.
- Duración: La duración del Convenio será de dos años, desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2026
- Prórroga: El presente Convenio será prorrogado si no fuese expresamente denunciado por cualquiera de las partes frente a la otra en el plazo de 3 meses antes de su vencimiento.

Para los años 2025 y 2026 la tabla salarial y demás retribuciones salariales serán incrementadas en un 3% para cada uno de los años de referencia.

Durante las negociaciones del nuevo Convenio Colectivo, permanecerán en vigor las cláusulas del Convenio denunciado.

Artículo 6: Compensación y absorción

Las condiciones económicas contenidas en este Convenio tienen la consideración de mínimos necesarios, por lo que se respetarán las condiciones más beneficiosas que, de manera individual o colectiva, se hayan pactado con anterioridad entre la empresa y sus trabajadores/as, o en su caso, con los representantes legales de los trabajadores/as.

Asimismo, operará la compensación y absorción salarial cuando las retribuciones percibidas por los trabajadores/as en su conjunto y cómputo anual sean superiores a las recogidas en el presente Convenio.

Artículo 7: Vinculación a la totalidad

Siendo las condiciones un todo orgánico e indivisible en el supuesto que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si en plazo de 60 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes firmantes del Convenio pudieran alcanzar un acuerdo se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

TÍTULO III
INGRESOS, PROVISIÓN DE VACANTES, CESES Y SUCESIÓN DE EMPRESA

Artículo 8: Ingreso y períodos de prueba

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante el período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los/as Técnicos/as Titulados/as, ni de tres meses para los demás trabajadores/as, excepto para los/as no cualificados/as, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborales.

El período de prueba se interrumpirá durante el tiempo que dure una I.T. continuando éste después del alta.

Artículo 9: Provisión de vacantes. Ascensos

En la admisión de nuevo personal, tanto para cubrir vacantes o para plaza de nueva creación, la empresa podrá exigir las pruebas de aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional, condiciones físicas y psicológicas necesarias.

Los ascensos de categoría profesional se producirán cuando se reúna la cualificación necesaria para el puesto y antigüedad, aunque exista movilidad geográfica.

Asimismo, se tendrá en cuenta las facultades organizativas de la Dirección.

Se especificará la existencia de vacantes abiertas a todas las personas con la cualificación necesaria, independientemente de su sexo y condición, haciéndose llegar la convocatoria a todas las personas que reúnan los requisitos para ellas, con independencia del puesto que en ese momento ocupen.

Tanto las pruebas a realizar, como su evaluación, se basarán exclusivamente, en los requisitos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo y en la habilidad de la persona para responder a los mismos.

Los procedimientos de promoción se basarán en criterios objetivos previamente establecidos por escrito, lo que facilitará la no introducción de prejuicios sexistas, asegurándose la presencia de la representación de los/as trabajadores/as en los órganos selectivos.

Artículo 10: Ceses

Siempre que el contrato de duración determinada tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación de este con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por la Dirección del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

El personal comprendido en el presente Convenio que se proponga cesar voluntariamente habrá de avisar a la dirección de la empresa con quince días de anticipación. Si no realizasen este preaviso perderán los interesados el importe equivalente al salario base y antigüedad correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Artículo 11: Sucesión de empresa

El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior.

Cuando el cambio tenga lugar por actos inter vivos, el/la cedente y en su defecto el/la cesionario/a, está obligado/a notificar dicho cambio a los/as representantes/as legales de los trabajadores/as de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieren sido satisfechas.

El/la cedente y el/la cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

Artículo 12: Incentivos autonómicos a la contratación indefinida.

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen a indefinido tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas, a fecha de publicación del presente convenio y durante la vigencia del mismo, por la JUNTA DE ANDALUCÍA para estos efectos.

TITULO IV

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 13: Jornada laboral

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la jornada laboral de trabajo se establece en 37,5 horas semanales. De las cuáles 35 horas (lunes a viernes) son de trabajo efectivo en oficina, y 2,5 horas restantes a libre disposición de FAECTA.

Esas dos horas y media semanales podrán ser distribuidas de manera irregular a lo largo del año por razones productivas, técnicas, organizativas y económicas siendo el único límite que, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas no considerándose bajo ningún concepto horas extraordinarias siempre que no exceda del cómputo máximo anual de la jornada máxima establecida legalmente. Los salarios tampoco producirán ninguna merma si a lo largo del año de esas dos horas y media semanales no han sido realizadas por necesidades de la empresa.

El exceso de la jornada que se pudiera realizar sobre el máximo anual establecido deberá ser compensado en el año en que se produce, preferiblemente como tiempo de descanso conforme indica el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores dentro de los cuatro meses siguientes al haberlas generado.

La organización práctica del trabajo con sujeción a este Convenio y a la legislación social vigente es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

- La distribución de la jornada laboral de invierno será de lunes a viernes de 08.30 h a 14.30 horas y el resto se realizará en dos tardes a la semana (de lunes a jueves); de forma opcional y cuando las circunstancias lo permitan, podrá efectuarse una de las tardes de teletrabajo previa autorización por parte de la dirección de la empresa (a realizar de martes a jueves)
- Esta modalidad tiene carácter reversible, es decir, cuándo por razones organizativas y necesidades de la empresa se requiera trabajo presencial se revertirá a la situación anterior.
- El horario laboral de verano se distribuirá de lunes a viernes de 08.00 h a 15.00 horas en el período comprendido entre el 20 de junio hasta el 10 septiembre.

En todo lo referente a los períodos de descanso durante la jornada laboral se estará a lo dispuesto en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores/as.

Siempre que la duración jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá de establecerse un período de descanso no inferior a quince minutos. Este período se considerará tiempo de trabajo efectivo.

No obstante, lo anterior, la distribución horaria podrá ser modificada pudiéndose ampliar la misma hasta el límite anual establecido, siempre de acuerdo con lo establecido en la normativa legal en la materia, efectuándose en su caso, y si procede una nueva distribución horaria.

Horario flexible:

El personal que, por motivos de conciliación de vida familiar y laboral, se vea en la necesidad de adaptar su jornada laboral a un horario flexible, podrá solicitarlo previa motivación. La dirección deberá autorizarlo siempre y cuando entienda que no vaya en detrimento del desarrollo normal del departamento en el que se encuentre integrado/a dicha persona.

Dicho horario consistirá en el adelanto y/o retraso de la jornada laboral en, como máximo, una hora. Esto supondrá el consiguiente adelanto o retraso en la misma proporción horaria de trabajo de ese día.

La modalidad de horario flexible se aplicará con carácter excepcional, deberá ser solicitada personalmente de manera justificada, por escrito y con un plazo mínimo de antelación para permitir capacidad de respuesta de la empresa. La concesión del horario estará supeditada a las necesidades de la empresa y su aprobación por parte de la Dirección.

Horario festividades:

Durante las festividades que se indican a continuación, la jornada laboral se desarrollará en horario de 09.00 h a 14.00 horas:

- Semana del 24 diciembre al 6 de enero (inclusives)
- Semana Santa: de lunes a miércoles santo.
- Ferias / Carnaval (Cádiz)

Circunstancias excepcionales (con carácter general):

Cuando concurran circunstancias especiales sobrevenidas (PANDEMIAS, DANAS..) que impidan el desarrollo normal del trabajo de forma presencial, la empresa contempla la posibilidad de adaptar el trabajo presencial y/o a distancia, del personal de la federación, en horario de 08.00 h a 15.00 h. conforme a los protocolos de seguridad e higiene, que serán de obligado cumplimiento en nuestro centro con el fin de proteger la salud de todas las personas trabajadoras.

Artículo 14: Vacaciones

El personal sujeto al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas de 23 días laborales anuales.

El período de disfrute de las mismas se fijará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

En cualquier caso, y si lo permiten las necesidades de la empresa, el disfrute de las vacaciones estará comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre. Si quedasen días de vacaciones pendientes correspondientes al ejercicio de ese año natural, podrán disfrutarse hasta cómo máximo el 31 de enero del año siguiente.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La petición de las vacaciones se solicita a través de la plataforma del registro de jornada laboral u otro método que decida la empresa, y por escrito a personal@faecta.es, para poder organizar las vacaciones de todo el personal de la federación con suficiente antelación.

Festivos no laborales: 24 y 31 de diciembre.

Asimismo, la empresa establece el disfrute de 1 puente al año según el calendario de fiestas oficiales establecidas para el año en curso. Se fijará de común acuerdo entre trabajador/a y dirección en función a las necesidades del momento, para que la actividad de la empresa no se vea afectada.

La prioridad para dicha elección, dentro de cada área o departamento, seguirá un turno rotatorio (si fuese el caso), de forma que todas las personas trabajadoras tengan la misma oportunidad de elección de fecha de disfrute.

Artículo 15: Permisos

Los requisitos para otorgar permisos retribuidos pueden variar según el tipo y las circunstancias específicas. Los requisitos generales son los siguientes:

- **Justificación:** El/la empleado/a debe presentar una justificación válida para solicitar el permiso retribuido.
- **Notificación anticipada:** La persona trabajadora debe notificar a la empresa, con anticipación suficiente, sobre su intención de tomar el permiso retribuido.
- **Documentación:** Dependiendo del tipo de permiso, se puede requerir la presentación de documentos específicos que acrediten la validez de su solicitud.
- **Cumplimiento de plazos:** Hay plazos específicos para solicitar y tomar los permisos retribuidos.

El personal de la empresa, previo aviso y justificación por escrito, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) **Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho** (las uniones de hecho precisan justificación)
 - Se podrá disfrutar de esos 15 días naturales con carácter previo o posterior al enlace (solicitud con antelación previa, quince días).
 - Excepcionalmente se podrá volver a hacer uso de esos días si en el plazo de 5 años (desde el último disfrute) se disolviese la unión o matrimonio, y la persona trabajadora decidiera volver a contraer matrimonio o se inscribiera como pareja de hecho (a través Notaría o algunos de los registros de la Consejería de Salud y Familias de la Junta de Andalucía).
- b) **El tiempo indispensable para los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo (precisa justificante).
- c) **Para el cuidado de convivientes o familiares:** Es de 5 días y permite atender a la pareja de hecho, familiares hasta segundo grado de consanguinidad (abuelo/as, nieto/as o hermano/as). Aplicable en caso de enfermedad grave, hospitalización o intervenciones que no requieran hospitalización, pero sí reposo domiciliario (siempre que sea necesario).

En este caso, solamente, se refiere a días de trabajo efectivo sin que computen, por tanto, los días de descanso.

c bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

Si el fallecimiento tiene lugar en día festivo, el permiso comienza a contar a partir del siguiente día laborable. Sin embargo, no sucede lo mismo si el festivo se encuentra en medio del permiso, ya que en este supuesto sí se computa como un día disfrutado.

En el caso de que el hecho causante fuese día laborable, ocurriese durante la jornada laboral, y la persona trabajadora abandonase su puesto de trabajo, no será considerado como primer día de permiso retribuido.

Si el fallecimiento ocurriese una vez finalizado el día de trabajo, será considerado como primer día el siguiente al del deceso acaecido.

En casos excepcionales o dependiendo de la situación particular, el permiso puede extenderse mediante la compensación de días adicionales o la aplicación de otros mecanismos acordados entre el/la trabajador/a y la empresa.

- d) **Permiso parental:** Procede para el cuidado de los/as hijo/as menores de 8 años. Es de 8 semanas y se puede disfrutar en forma continua o discontinua. Es un permiso que sólo se puede disfrutar una vez cada hijo/a y relación laboral. Se podrá solicitar con una antelación mínima de diez días (art.48 bis E.T.)
- e) **Permiso de lactancia:** Las personas trabajadoras de la empresa, por lactancia de un menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones (2 ½ horas). Quién ejerza este derecho, por su voluntad podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos señalados más adelante. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.

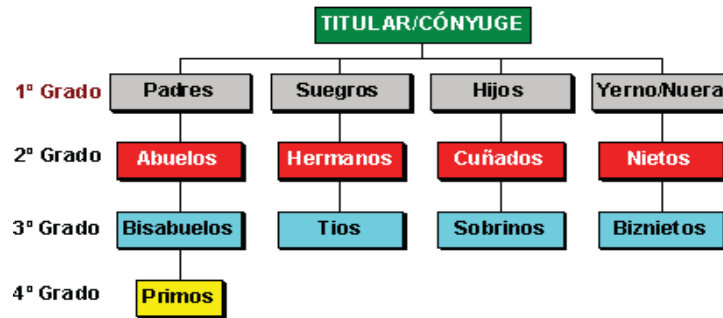
d bis) Quienes ejerzan el derecho de acumulación de horas de lactancia, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del período de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 16 días con la misma finalidad a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad o en su caso por paternidad (el número de días laborales se mantendrá mientras se mantenga la jornada semanal de 37,5 horas de trabajo efectivo).

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores, en caso de que ambos trabajen, no pueden disfrutarlo los dos, ni a la vez ni uno a continuación del otro.

- f) Traslado del domicilio habitual (mínimo cada dos años): Permiso de 1 día. Precisa solicitud motivada.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Asistencia a juicio: Precisa justificante.
 - Electores/as: Precisa justificante.
 - Presidentes/as, Vocales, Apoderados/as, Interventores/as. Tendrán derecho al día de la votación y a una reducción en 5 horas de la jornada del día siguiente al de dicho acto (Precisa justificante)
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a una situación de excedencia.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la persona progenitora, adoptante o acogedora de carácter pre adoptivo o permanente, 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 final e) de este artículo.
- j) El tiempo justo e indispensable para asistir a consultas médicas del propio trabajador/a o personas dependientes, gestiones legales (D.N.I. Notaría. Etc.), concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante los días de su celebración por el tiempo justo e imprescindible (Precisa justificante)
- k) Cuidado de mayores o menores a cargo del trabajador/a de 5 días, debiendo justificarse que ello es consecuencia de un tratamiento, enfermedad, deficiencia..
- l) Permiso para trabajadoras que tengan acreditada o estén en proceso de acreditación por la Administración competente la condición de víctimas de violencia de género, podrán ausentarse justificadamente por el tiempo necesario para recibir asistencia jurídica, social, psicológica y realizar trámites administrativos necesarios para garantizar su protección y asistencia.
- m) Se podrá realizar TELETRABAJO cuando por cuestiones médicas, exámenes prenatales u otras obligaciones judiciales u burocráticas, la persona trabajadora tenga que desplazarse desde su domicilio particular (provincia) a su centro de trabajo. Deberá comunicarlo con antelación y por escrito a personal@faecta.es. (Precisa justificante).

Artículo 16: Reducción de Jornada laboral

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún hijo/a que por razones de hospitalización o tratamiento continuado de enfermedad grave acreditada (*B.O.E. de 6 de febrero de 2019, número 34 de Orden TMS/103/2019, de 6 de febrero, por la que se modifica el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y se aprueba el modelo de declaración médica sobre la necesidad de cuidado continuo del menor) o un/a discapacitado/a físico/a, psíquico/a o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, es decir, no pueden acumularse las horas de trabajo efectivo reducidas de varios días; se trata de una reducción de la jornada lineal, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en dicho artículo constituye un derecho individual de los /as trabajadores/as. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa 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 este convenio, corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada laboral ordinaria. La persona trabajadora deberá solicitarlo a la dirección de la empresa con una antelación suficiente de una semana y preaviso a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

(* Cabe la posibilidad que la persona trabajadora solicite desarrollar parte de su jornada laboral o toda completa si fuera posible en términos de razonabilidad para ambas partes bajo la modalidad de trabajo a distancia)

Artículo 17: Licencias

El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades de la empresa y su aprobación (Reserva del puesto de trabajo).

Artículo 18: Situación de Incapacidad Temporal

En los casos de IT derivadas de enfermedad común se adapta a lo recogido en la normativa laboral que le afecte y sea de referencia.

En los casos de IT derivados de enfermedad y siempre que exista hospitalización por dichas causas, la empresa vendrá obligada a complementar el subsidio hasta el 100 % de la base reguladora del trabajador/a, y solo mientras dure la situación de hospitalización.

Este complemento solo será abonado en el caso de que la persona trabajadora tenga derecho a la prestación de IT derivada por enfermedad común, según la regulación legal vigente en cada momento.

Durante el tiempo que un trabajador/a permanezca en situación de I.T. derivada de una enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará como complemento a la prestación económica por dichas contingencias la cantidad necesaria para que el trabajador/a beneficiario/a de la prestación perciba:

- a) Hasta el 85% del salario desde el primer día de baja con un máximo de 1 mes. Posteriormente se estará a lo que marque la legislación vigente.
- b) En los procesos de duración superior a 30 días, y una vez constatada dicha circunstancia (B.O.E. de 6 de febrero de 2019, nº 34, listado de enfermedades graves) hasta el 100 % de sus haberes a partir de la fecha del diagnóstico y hasta un máximo de 18 meses.

En los casos de IT derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, acreditados por el organismo competente, la empresa como complemento a la prestación económica derivada por dichas contingencias completará la cantidad necesaria para que la prestación alcance hasta el 100 % de la base reguladora del trabajador/a a partir del primer día de la baja y hasta un máximo de doce meses.

Artículo 19: Permiso por nacimiento y cuidado del menor.

Se remite a la normativa legal de referencia.

Artículo 20: Excedencias.

1-Excedencia Voluntaria podrá ejercitarla aquél/la persona trabajadora que tenga, al menos, un año de antigüedad en la empresa. Deberá solicitarlo por escrito con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

La duración de dicha excedencia oscilará entre, como mínimo cuatro meses, y no superior a cinco años.

Cuando la excedencia se solicite por un período inferior a la duración máxima pueden solicitarse prórrogas sucesivas. La solicitud debe presentarse antes de que finalice el período de excedencia solicitado inicialmente. En el escrito de solicitud deberá indicar la fecha de inicio y su duración.

La persona trabajadora en esta situación no tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo sino únicamente un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igualdad o similar categoría que hubiera o se produjera en la empresa.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado, otra vez, por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El período durante que el/la trabajador/a permanece en situación de excedencia voluntaria no es computable a efectos de antigüedad.

- a) Por cuidado de hijos: Las personas trabajadoras pueden solicitar una excedencia voluntaria para atender al cuidado de hijo /a menor de 3 años, ya lo sea por nacimiento, adopción o acogimiento permanente o pre adoptivo aunque sea provisional. La duración de esta excedencia es de un máximo de 3 años desde las siguientes fechas:
- En el caso de hijo/a por nacimiento: la fecha de nacimiento.
 - Adopción o acogimiento permanente o preadoptivo: fecha de resolución judicial o administrativa.

El período de excedencia puede iniciarse, en cualquier momento, entre el nacimiento del hijo/a o, en su caso, desde resolución judicial o administrativa y hasta que haya cumplido 3 años, pudiendo prorrogarse hasta ese límite si inicialmente se solicitó por un período inferior.

Aunque es un derecho del/a trabajador/a debe ser solicitado por escrito.

Si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se limitará su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Durante el primer año de excedencia para el cuidado de hijos/as de tres años, el/la trabajador/a tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La reserva de su puesto de trabajo se extiende hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, o de 18 meses si tiene la categoría especial.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en esta situación de excedencia para el cuidado de hijos/as menores es computable a efectos de antigüedad.

- b) Excedencia voluntaria por el cuidado de familiares: Los/as trabajadores/as podrán solicitar una excedencia para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñe actividad retribuida por alguna de las siguientes razones: edad, accidente, enfermedad, y discapacidad.

2.- Excedencia Forzosa: Se concederá por la designación o elección de cargo público, que debe ser político temporal. La duración de esta excedencia será la del ejercicio del cargo.

El/la trabajador/a deberá solicitar la reincorporación en el plazo de 30 días naturales, o de 1 mes a partir del cese del cargo para que solicitó dicha excedencia.

Se mantiene el derecho de reserva del puesto de trabajo, y el plazo computa a efectos de antigüedad.

2.1- Para el ejercicio de funciones sindicales, podrán solicitarla las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Artículo 21: Formación

Cuando sea necesario que el personal sujeto a este convenio realice cursos de formación para el puesto de trabajo que ocupa, y con el objeto de conciliar con la vida familiar la formación, se realizarán dichos cursos de forma semi presencial o a distancia, y en el caso de no ser posible se estudiará la opción de poder compatibilizarlos con horas de trabajo efectivo, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan.

TÍTULO V **REGIMEN ECONÓMICO**

Artículo 22: Salario Base

El salario base para cada categoría profesional en jornada de trabajo establecida de acuerdo con el Anexo I del presente Convenio de empresa será el que figura en la tabla salarial.

Artículo 23: Complementos Salariales. Antigüedad.

Los/as trabajadores/as percibirán un complemento personal de antigüedad por cada tres años de servicios cuya cuantía se calcula aplicando un porcentaje del salario base por trienio. Comenzarán a devengarse desde el mes de enero del año en que se cumpla el trienio siendo efectivo a partir de enero del año en curso.

Los aumentos por antigüedad quedan establecidos en Trienios sobre el salario base de convenio de conformidad con la siguiente escala:

TRINIOS	% ACUMULADO
PRIMERO	4,5%
SEGUNDO	9%
TERCERO	11,43%
CUARTO	13,86%
QUINTO	17%

Artículo 24: Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de las siguientes pagas extraordinarias:

Paga de marzo:

Devengo: del 1 de abril del año anterior al 31 de marzo del año en curso.

Pago: A percibir el 20 de marzo.

Paga de verano:

Devengo: del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.

Pago: A percibir el 20 de junio.

Pago de Navidad:

Devengo: del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Pago: A percibir el 20 de diciembre.

La cantidad a abonar por la empresa en cada una de esas pagas será de una mensualidad del salario base más antigüedad.

Asimismo, se establece una paga de septiembre equivalente a 15 de salario base más antigüedad.

El abono de las cuatro pagas extraordinarias se efectuará prorrateado mensualmente.

Artículo 25: Plus de Convenio

Las personas trabajadoras por el presente Convenio percibirán el denominado Plus Convenio consistente en una cuantía de 200,01€* mensuales para todas las categorías profesionales.

Este nuevo concepto salarial será abonado en las doce mensualidades ordinarias. En los casos de contratos a tiempo parcial dichas cantidades serán abonadas proporcionalmente a la jornada para las que estén contratadas.

El plus de convenio será actualizado anualmente conforme al resto de conceptos salariales del presente convenio.

*Ejercicio 2025 importe actualizado

Artículo 26: Salidas y dietas

Si por necesidades del servicio hubiera de desplazarse algún trabajador/a fuera de la localidad donde se encuentra el centro de trabajo, la empresa le abonará, además de los gastos de locomoción que expresamente se fijan en 0,26 céntimos euros por kilómetros, una dieta por importe 18 € y de 36 € cuando haya pernoctación.

La empresa en caso de pernoctar se pagará el alojamiento. Será necesario justificar todo.

Artículo 27: Cláusula de descuelgue

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y personas trabajadoras dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimadas para negociar un convenio colectivo conforme a lo dispuesto en el art.87.1E.T.se podrá proceder previo desarrollo de un período de consultas en los términos del art.41.4 del citado texto a inaplicar en FAECTA las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio que afecten a las siguientes materias:

- a. Horario y distribución del tiempo y trabajo.
- b. Régimen del trabajo a turnos.
- c. Sistema de remuneración y cuantías salariales.
- d. Sistema de trabajo y rendimiento.
- e. Funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- f. Mejoras voluntarias en la acción protectora de la Seguridad Social

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, las mismas podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el art.41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del órgano de representación de las personas trabajadoras o de la comisión a que se refiera el párrafo precedente.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a las que se ha hecho referencia y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por las personas trabajadoras estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

De no existir acuerdo, se comunicará a la Comisión Paritaria del convenio, cuyos miembros examinarán los datos puestos a su disposición, podrán recabar la documentación complementaria que estimen pertinente para una mejor o más completa información y oirán 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 a las que se refieren el párrafo segundo del presente artículo. Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

Los representantes legales de las personas trabajadoras, así como los representantes sindicales y 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 los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el debido sigilo profesional.

Los representantes legales de las personas trabajadoras, así como los representantes sindicales y 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 los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el debido sigilo profesional.

TÍTULO VI

MEDIDAS DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

Artículo 28: Acceso a la empresa y contratación

Con el objetivo de ofrecer las garantías suficientes de objetividad, transparencia y acceso en igualdad de oportunidades y condiciones a mujeres y hombres, los procesos de selección se realizan a través de presentación de “currículum ciego, pruebas y/o exámenes anónimos durante el proceso previo de selección, evitando criterios que supongan barreras y obstáculos a la contratación de mujeres.

Artículo 29: Promoción en la empresa

Se especificará la existencia de vacantes abiertas a todas las personas con la cualificación necesaria independientemente de su sexo y condición, haciéndose llegar la convocatoria a todas las personas que reúnan requisitos para ellas, con independencia del puesto que en ese momento ocupen. Tanto las pruebas a realizar como su evaluación se basarán exclusivamente en los requisitos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo y en la habilidad de la persona para responder a los mismos.

Los procedimientos de promoción se basarán en criterios objetivos previamente establecidos por escrito, lo que facilitará la no introducción de prejuicios sexistas en los mismos, asegurándose la presencia de la representación de las personas trabajadoras en los órganos selectivos.

La promoción en la empresa se realiza fomentando la representatividad de la mujer en los puestos donde la mujer está infra representada.

Artículo 30: Retribución salarial

La política retributiva de la empresa está definida con claridad garantizando la objetividad de los criterios que definen cada uno de los niveles salariales que existen en función de la valoración analítica de los puestos de trabajo y procurando así un sistema retributivo transparente. Se adjunta Anexo I

La empresa dispone de un registro salarial de toda la plantilla con información de los valores medios salariales desagregados por sexo y grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor.

Artículo 31: Formación

La empresa valora la importancia de la formación profesional de las personas trabajadoras para mejorar la competitividad. Por lo que se favorece la formación continua en horarios de trabajo como medidas de acción positiva para potenciar la formación continua de las mujeres de la empresa (presencial o a distancia para facilitar el acceso a la misma).

Artículo 32: Conciliación de vida laboral, personal y familiar

Se garantiza que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles para la plantilla independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad. La empresa da difusión a través de los medios habituales de comunicación interna de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación familiar que contempla la legislación, así como las mejoras por convenio.

Horario Flexible_ El personal que, por motivos de conciliación de vida familiar y laboral se vea en la necesidad de adaptar su jornada laboral a un horario flexible, podrán solicitarlo previa motivación. Dicho horario consistirá en el adelanto y/o retraso del inicio de la jornada laboral, en como máximo, una (1) hora. Esto supondrá el consiguiente adelanto o retraso en la misma proporción del horario de trabajo de ese día en cuestión.

TITULO VII

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 33: Régimen Disciplinario

Los /as trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Artículo 34: Graduación de faltas

Las faltas cometidas por el/la trabajador/a se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intención: en leves, graves o muy graves.

Artículo 35: Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- La NO COMUNICACIÓN con antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, salvo que pruebe la imposibilidad de comunicación.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Falta de atención y diligencia con el público.
- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- Embriaguez ocasional

Artículo 36: Faltas graves.

Se considerará faltas graves las siguientes:

- Faltar dos días al trabajo sin justificación
- Simulación de enfermedad o accidente
- Simular enfermedades para ausentarse del puesto de trabajo y no remitir a la empresa

justificante médico

- Cambiar, mirar o revolver los enseres personales de los/as compañeros/as sin la debida autorización
- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto a superiores.
- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre. El abandono de trabajo sin causa justificada.
- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- La realización de comentarios sexistas y/u ofensivos.

Artículo 37: Faltas muy graves.

Se considerará faltas muy graves las siguientes:

- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- Fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- Hurto y robo tanto a los/as trabajadores/as como a la empresa dentro de local (empresa) como fuera de la misma o actividad de servicio.
- Haber recaído sobre el/la trabajador/a STS de tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor/a.
- La embriaguez habitual o toxicomanía
- Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa si no media autorización de la misma.
- Los malos tratos de palabra u obra. Faltas de respeto y consideración a los/as superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- Abandonar el trabajo sin justificación en puestos de responsabilidad.
- El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando impliquen riesgo de accidente grave.
- La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza dentro del mismo trimestre.
- La reiteración en la realización de comentarios sexistas y/u ofensivos.

Artículo 38: Régimen de sanciones

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa que pondrá en conocimiento de los/as representantes legales de los/as trabajadores/as las que se refieran a faltas graves y muy graves.

La imposición de sanciones requerirá comunicación escrita motivada al trabajador/a.

Artículo 39: Sanciones

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

- Faltas leves: Amonestación Verbal /por escrito.
- Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo (de 1 a 10 días)
- Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo (de 11 días a 2 meses)
- Despido.

Para la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los/as demás trabajadores/as y en la empresa.

Artículo 40: Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días para las faltas leves, veinte para las faltas graves, y sesenta días para las muy graves a contar desde la fecha en que se tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

TITULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 41: Seguridad y Salud

En esta materia se estará lo establecido en normativa aplicable sobre Prevención de Riesgos Laborales (P.R.L.), así como en las disposiciones normativas que la desarrollen en su momento, modificaciones y actualizaciones.

Artículo 42: Deberes del empresario/a

El/la trabajador/a en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

Los/as trabajadores/as tienen el derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

TITULO IX

RÉGIMEN A ASISTENCIAL

Artículo 43: Póliza de seguros y salud

La empresa se compromete a contratar póliza de seguros que cubra el riesgo de muerte o gran invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta por causa de accidente con entidad aseguradora por importe de 30.000 de indemnización a favor de sus beneficiarios/as de la Seguridad Social o, en su caso, sus herederos/as legales, a formalizar en los 60 días siguientes a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial correspondiente, entrando en vigor esta cobertura a partir de los 60 días de dicha publicación.

Los riesgos cubiertos son:

- Muerte por accidente: 24 h.
- Incapacidad Permanente Absoluta: 24 h
- Gran Invalidez: 24 h.

Cubre tanto accidentes en el trabajo como fuera del mismo.

Artículo 43.2: póliza salud

La empresa ofrecerá una póliza de seguro colectivo de salud a la/os trabajadoras/es de la federación para mejorar el bienestar, productividad de esas personas, y siempre que la viabilidad económica presupuestaria así lo permitan.

TITULO X

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 44: Anticipos a cuenta

Los/as trabajadores/as fijos/as de plantillas y los/as contratados/as con más de tres años de antigüedad en la empresa, previa solicitud escrita tendrá derecho a percibir un anticipo a cuenta de sus haberes, sin interés y por un importe que no podrá exceder de tres mensualidades de su líquido a percibir siempre que acrediten la necesidad económica sobrevenida por alguna de las circunstancias:

Larga enfermedad entendiéndose por tal la que conlleve un período de convalecencia superior a los 60 días u hospitalización por igual período de la persona trabajadora, su cónyuge e hijos/as no emancipados/as:

- Fallecimiento del cónyuge, hijos/as no emancipados/as.
- Pérdida del puesto de trabajo del cónyuge
- Adquisición de primera vivienda
- Matrimonio del trabajador/a.

Se entenderá que no concurren las circunstancias que afectan al cónyuge en los supuestos de separación legal.

La dirección de la empresa una vez constatadas las circunstancias alegadas se procederá a la concesión del anticipo solicitado siempre que su situación económica se lo permita en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de la solicitud, documentándose la referida concesión, haciéndose constar la cantidad que, de común acuerdo, convengan las partes, cuya cuantía no podrá ser inferior a una mensualidad ni superior a tres, así como sus cuotas de amortización mensualidades según que la cuantía del anticipo corresponda a uno, dos o tres meses, etc. debiendo ser detraídas de la nómina.

La devolución de los anticipos será en un plazo máximo de devolución para un anticipo de una mensualidad en seis meses, para dos mensualidades en doce meses y para tres en dieciocho meses.

En todo caso, no se atenderán aquellas solicitudes que excedan del 15 % de la plantilla.

Igualmente, no podrá formalizarse nuevas solicitudes hasta la total amortización del anterior anticipo y hasta transcurridos seis meses.

TÍTULO XI

COMISION DE SEGUIMIENTO Y CONTROL

Artículo 45: De la Comisión

Se constituye una Comisión de Seguimiento y Control del presente convenio con representación paritaria compuesta por cuatro miembros, dos por la empresa, y dos por la representación de los/as trabajadores/as. Por parte de los/as trabajadores/as:

El/La representante de los/as trabajadores/as y un trabajador/a por la Asamblea de las personas trabajadoras.

Por parte de la empresa: El/La directora/a General como personal representante de la empresa y otra persona a quien autorice la empresa. Los acuerdos se adoptarán en todo momento por unanimidad, y aquellos que interpreten el presente convenio tenderán la misma eficacia que las cláusulas de este convenio. La comisión habrá de reunirse al menos una vez al año, en el mes de septiembre. Su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones:

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Vigilancia y Seguimiento del convenio
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio

A instancia de alguna de las partes: Mediar y/o intentar conciliar y arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en aplicación de este convenio de empresa.

Procedimiento:

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que promueva las partes firmantes del presente convenio de empresa se obligan a poner en conocimiento de la Comisión de Seguimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos de carácter general pudiesen plantearse en relación a la interpretación y aplicación del mismo siempre que sea de su competencia funcional a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado, si ello no fuera posible, emitan dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso que hubiera transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido Resolución o Dictamen.

Las cuestiones que el marco de las competencias se promueva ante la Comisión de Seguimiento y Control habrá de formularse por escrito debiendo tener como contenido mínimo:

Exposición sucinta y concreta del asunto.

- **Razones y fundamentos que entiende le asisten al proponente**
- **Propuesta o petición concreta que se formula a la Comisión**

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto. Por su parte, la Comisión de Seguimiento y Control 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 dos días hábiles al/la proponente.

La Comisión de Seguimiento y Control 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 quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Y para que conste, y surta los efectos oportunos, se firma el presente convenio por cuadruplicado ejemplar en Sevilla, a 23 de enero 2025.

Fdo: José Morgado Fortes
Director General de FAECTA

Fdo: Esther M^a Jiménez Vázquez
delegada de personal (Sevilla)

ANEXO I
TABLA DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO I:

- DIRECTOR/A ÁREA ECONÓMICO Y FINANCIERO.
- DIRECTOR/A DE PROYECTOS
- DIRECTOR/A RESPONSABLE PROVINCIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y EMPRENDIMIENTO.
- JEFE/A AREA

GRUPO II:

- TÉCNICOS/AS AREAS (CONTABILIDAD, GÉNERO, RELACIONES INSTITUCIONALES)
- RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS.
- SECRETARIA DE DIRECCIÓN Y PRESIDENCIA

GRUPO III:

- TÉCNICO/A DE EMPLEO, EMPRESA Y EMPRENDIMIENTO.

GRUPO IV:

- ADMINISTRATIVO/A

ANEXO II TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL (Percepciones 2025)		
CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
GRUPO I		
DIRECTOR/ A ÁREA	1960,11	200,01
DIRECTOR/ A RESPONSABLE PROVINCIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y EMPRENDIMIENTO	1808,50	200,01
JEFE/A ÁREA	1808,50	200,01
GRUPO II		
TÉCNICO/A ÁREA (Contabilidad, Género, Relac. Institucionales)	1402,85	200,01
RESPONSABLE ÁREA DE RRHH.	1402,85	200,01
SECRETARIA DIRECCIÓN Y PRESIDENCIA	1402,85	200,01
GRUPO III		
TÉCNICO/A EMPLEO, EMPRESA Y EMPRENDIMIENTO	1286,40	200,01
GRUPO IV		
ADMINISTRATIVO/A	1049,41	200,01

TABLA SALARIAL (Percepciones 2026)		
CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
GRUPO I		
DIRECTOR/ A ÁREA	2018,81	206,01
DIRECTOR/ A RESPONSABLE PROVINCIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y EMPRENDIMIENTO	1862,75	206,01
JEFE/A ÁREA	1862,75	206,01
GRUPO II		
TÉCNICO/A ÁREA (Contabilidad, Género, Relac. Institucionales)	1444,94	206,01
RESPONSABLE ÁREA DE R.R.H.H	1444,94	206,01
SECRETARIA DIRECCIÓN Y PRESIDENCIA	1444,94	206,01
GRUPO III		
TÉCNICO/A EMPLEO, EMPRESA Y EMPRENDIMIENTO	1325,00	206,01
GRUPO IV		
ADMINISTRATIVO/A	1080,89	206,01